



BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ
2018

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del
Decreto Legislativo 254/2016

INDICE

| | |
|--|-----------|
| LETTERA DEL PRESIDENTE | 6 |
| 1. NOTA METODOLOGICA | 7 |
| 1.1 PERIMETRO DELLA DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO | 8 |
| 2. ANALISI DI MATERIALITA' | 9 |
| 3. IL MODELLO AZIENDALE DI GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ DELL'IMPRESA | 12 |
| 3.1 STRUTTURA DEL GRUPPO | 15 |
| 3.2 CORPORATE GOVERNANCE | 15 |
| 3.2.1 ORGANI SOCIALI DI PIOVAN SPA..... | 16 |
| 3.2.2 CODICE ETICO | 18 |
| 3.3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001 | 19 |
| 3.3.1 L'INTEGRITA' DEL BUSINESS (LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA).... | 19 |
| 3.4 REPUTAZIONE DEL GRUPPO | 20 |
| 3.5 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO | 21 |
| 3.6 ANALISI E GESTIONE DEI RISCHI..... | 23 |
| 4. INNOVAZIONE RICERCA E SVILUPPO | 25 |
| 4.1 CO-ENGINEERING | 26 |
| 5. QUALITA', SICUREZZA DI PRODOTTO, GESTIONE DELLA SUPPLY CHAIN | 27 |
| 5.1 PRODOTTO..... | 27 |
| 5.2 QUALITÀ E SUPPLY CHAIN | 28 |
| 6. L'IMPEGNO PER L'ECONOMIA CIRCOLARE | 30 |
| 6.1 ECONOMIA CIRCOLARE | 31 |
| 6.2 ENERGYS S.R.L..... | 31 |
| 6.2.1 ENERGY MANAGEMENT..... | 32 |
| 6.2.2 CERTIFICATI BIANCHI..... | 33 |
| 7. AMBIENTE | 34 |
| 7.1 GESTIONE DEI CONSUMI ENERGETICI | 34 |
| 7.2 GESTIONE DEI RIFIUTI | 36 |
| 8. ASPETTI SOCIALI | 36 |
| 8.1 GESTIONE DEL PERSONALE..... | 36 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 8.2 | FORMAZIONE E SVILUPPO | 42 |
| 8.3 | SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | 43 |
| 8.4 | CORRETTEZZA NEI RAPPORTI..... | 44 |
| 8.5 | INIZIATIVE PER I DIPENDENTI E WELFARE AZIENDALE | 45 |
| 8.6 | INIZIATIVE PER LE COMUNITA' LOCALI | 46 |
| 9. | APPROCCIO MANAGERIALE DI GESTIONE..... | 48 |
| 10. | PROCESSO DI RENDICONTAZIONE E TABELLA DEGLI INDICATORI GRI | 49 |
| 10.1 | TABELLA DEGLI INDICATORI GRI (OPZIONE "GRI REFERENCED") | 49 |
| 11. | RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE | 54 |

LETTERA DEL PRESIDENTE

Nel corso della nostra lunga storia di crescita e di sfide, i valori e le capacità individuali sono diventati cultura aziendale, ma c'è un punto chiave che è rimasto sempre lo stesso quale linea-guida del nostro modo di fare business: il massimo impegno nell'innovazione per il successo dei nostri clienti.

Oggi Piovan Group è leader mondiale nella fornitura di apparecchiature ausiliarie e servizi per l'industria della plastica e con elevata capacità tecnologica nella movimentazione delle polveri alimentari. Il raggiungimento di questo straordinario risultato dev'esserci di stimolo a mantenere la posizione che il mercato globale ci riconosce.

Passione, tenacia ed una costante determinazione nel perseguire la nostra filosofia aziendale ci hanno finora premiato, portandoci ad essere un'organizzazione multinazionale con 7 stabilimenti produttivi e 23 società di servizio e vendita nel mondo dove lavorano complessivamente 1.044 persone.

Nel perseguire con determinazione i nostri obiettivi di sviluppo, restiamo fedeli ai principi cui Piovan s'ispira da tre generazioni, riconoscendo il ruolo primario dei nostri collaboratori veri promotori dell'innovazione e conducendo il business con onestà, integrità e trasparenza.

Non saremo in grado di realizzare la nostra mission senza condividere i seguenti valori fondamentali:

- *privilegiare le persone*
- *trasparenza nelle relazioni*
- *individualità al servizio del gruppo*
- *ambizione e determinazione*

E' con questa chiara e semplice strategia che vogliamo affrontare le sfide stimolanti che abbiamo davanti, convinti che la crescita del Gruppo Piovan debba sempre essere il risultato naturale di scelte responsabili, equilibrio, affidabilità, ambienti di lavoro positivi e orientati al valore per il cliente e per i contesti sociali in cui operiamo.

Nicola Piovan

1. NOTA METODOLOGICA

Piovan S.p.A. (di seguito Piovan Group), in qualità di ente di interesse pubblico ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 e successive modifiche, avente numero di dipendenti, stato patrimoniale e ricavi netti delle vendite e delle prestazioni superiori ai limiti dimensionali previsti dall'art. 2 comma 1 del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (da qui in poi "Decreto 254"), è soggetto all'applicazione dello stesso Decreto 254, "Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni".

Piovan Group è soggetto alle disposizioni del suddetto Decreto a partire dalla rendicontazione 2018, benché abbia sempre prestato grande attenzione agli ambiti del Decreto sopra riportati, pertanto, la presente è il primo documento di questo genere, ed avrà periodicità annuale.

La presente Dichiarazione Non Finanziaria (DNF) consolidata di Piovan Group al 31 dicembre 2018 è stata predisposta in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto 254 e costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione.

La Dichiarazione Non Finanziaria è da considerarsi ad integrazione e completamento della Relazione sulla Gestione e della ulteriore documentazione afferente al Bilancio e costituisce l'impegno di Piovan Group a rendicontare circa gli impatti sociali ed ambientali della propria azione, il rispetto dei diritti umani e le proprie politiche in questi ambiti ed in materia di diversità, in conformità a quanto previsto dallo stesso Decreto 254. La struttura stessa della presente DNF privilegia la coerenza con gli ambiti tematici richiamati del Decreto.

Il presente documento permette di rappresentare e comunicare in modo chiaro l'integrazione tra la sostenibilità economica di Piovan Group e quella sociale e ambientale messe in atto nei processi decisionali aziendali, nella strategia, nella governance e nel modello di business.

La selezione degli aspetti e degli indicatori per la definizione dei contenuti da rendicontare, rilevanti per Piovan Group e per gli stakeholder, è avvenuta in base a un processo di analisi di materialità articolato nelle fasi descritte alla sezione 2.

Piovan Group, con lo scopo di rispettare i criteri di rendicontazione delle informazioni di carattere non finanziario, ha adottato, come linee guida di riferimento, i GRI Standard (opzione referenced) modello emanato nel 2016 dal Global Reporting Initiative e che costituisce il riferimento più diffuso a livello internazionale per la rendicontazione di sostenibilità.

Alla sezione 2 della presente dichiarazione è rappresentata in forma sintetica una tabella di corrispondenza tra le informazioni rendicontate da Piovan Group e gli indicatori del GRI.

Il processo di raccolta dati e controllo degli stessi è stato gestito dall'Area Finanza e Controllo, attraverso schede di raccolta dati inviate ai responsabili di tutte le funzioni aziendali, delle sedi territoriali e delle società rientranti nel perimetro di riferimento in relazione ai diversi perimetri di analisi.

La Dichiarazione Non Finanziaria è pubblicata nel sito Internet di Piovan Group: <https://ir.piovangroup.com>

Per ulteriori informazioni o chiarimenti contattare:

Luca Sabadin

CFO e IR Manager

Email: ir@piovan.com | Tel: +39 041 5799111

1.1 PERIMETRO DELLA DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO

Tutte le informazioni rendicontate all'interno del documento fanno riferimento all'esercizio 2018 che costituisce il primo anno di rendicontazione non finanziaria per Piovan Group e pertanto il seguente documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità pubblicato dal Gruppo. Per tale ragione, per alcune tipologie di indicatori non è stato possibile fornire il confronto con l'esercizio precedente, in quanto solamente a partire dall'anno 2018 sono state raccolte le informazioni necessarie con specifiche finalità di rendicontazione non finanziaria.

Come esposto nella nota metodologica, in adempimento al Decreto 254, il seguente report di sostenibilità verrà pubblicato con cadenza annuale insieme al Bilancio Consolidato di Gruppo.

Piovan Group ha identificato tre perimetri di rendicontazione:

- **il primo** corrisponde integralmente a **tutte le società consolidate** nel Bilancio Consolidato e fa riferimento alle informazioni di natura finanziaria e alle tematiche di anticorruzione e sociali;
- **il secondo** corrisponde alle **sole società italiane, Piovan S.p.A., Aquatech S.r.l., Penta S.r.l., Progema S.r.l. e Energys S.r.l.** e si riferisce ai temi riguardanti la gestione delle risorse umane;
- **il terzo** è rappresentato **solamente dalla Capogruppo Piovan S.p.A.** per quanto riguarda le tematiche di natura ambientale e le politiche di supporto alle comunità locali.

Eventuali altre variazioni e limitazioni di tali perimetri saranno indicate all'interno del documento nelle specifiche sezioni. Per il dettaglio delle società si fa riferimento alla "Struttura del Gruppo" esposta successivamente al paragrafo 3.1.

La decisione di articolare il perimetro di rendicontazione in questo modo nasce dal fatto che, essendo il primo anno di adempimento del Decreto 254, è in fase di implementazione un percorso per raccogliere tutte le informazioni necessarie per strutturare una serie di indicatori di performance ambientale e sociale estendibili a tutte le società consolidate da Piovan Group. Tuttavia tali esclusioni non sono limitanti al fine di comprendere l'attività del Gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e l'impatto prodotto dall'attività stessa poiché:

- per quanto riguarda le tematiche relative alla gestione del personale in Italia viene impiegato il 49% dell'organico di Gruppo;
- in riferimento alle tematiche ambientali, il sito produttivo di Piovan S.p.A. costituisce il principale plant produttivo di tutto il Gruppo, contribuendo al 29% dei ricavi consolidati.

Per gli esercizi futuri, Piovan Group estenderà gradualmente il perimetro di rendicontazione non finanziaria a tutte le società consolidate integralmente dal Gruppo per quanto riguarda i temi relativi alla gestione del personale; a tutte le società produttive per ciò che concerne le tematiche ambientali, inclusa la definizione dei processi volti alla raccolta e all'elaborazione delle informazioni necessarie alla creazione di indicatori di performance ambientale e sociale.

2. ANALISI DI MATERIALITA'

Le informazioni presentate in questo Documento, in coerenza con quanto previsto dal Decreto 254, sono state selezionate sulla base del principio di "materialità" che individua le informazioni attraverso le quali può essere assicurata la comprensione dell'attività di Piovan Group, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta sui temi non finanziari.

Il processo per l'individuazione delle tematiche materiali (si definiscono "materiali" tutte le questioni che influenzano le decisioni, le azioni e le performance di un'organizzazione e/o dei suoi stakeholder) ha considerato le raccomandazioni e la metodologia indicate dai principi dei GRI Standard, e si è articolato nelle seguenti fasi:

- individuazione dei temi rilevanti per Piovan Group tramite un dialogo e un confronto tra i componenti del Gruppo di Lavoro interno;
- individuazione dei temi rilevanti per gli stakeholder chiave tramite attività di *benchmarking*;
- confronto delle tematiche rilevanti per Piovan Group e per gli *stakeholder* di riferimento al fine di dare priorità i temi rilevanti e costruire conseguentemente la c.d. matrice di materialità.

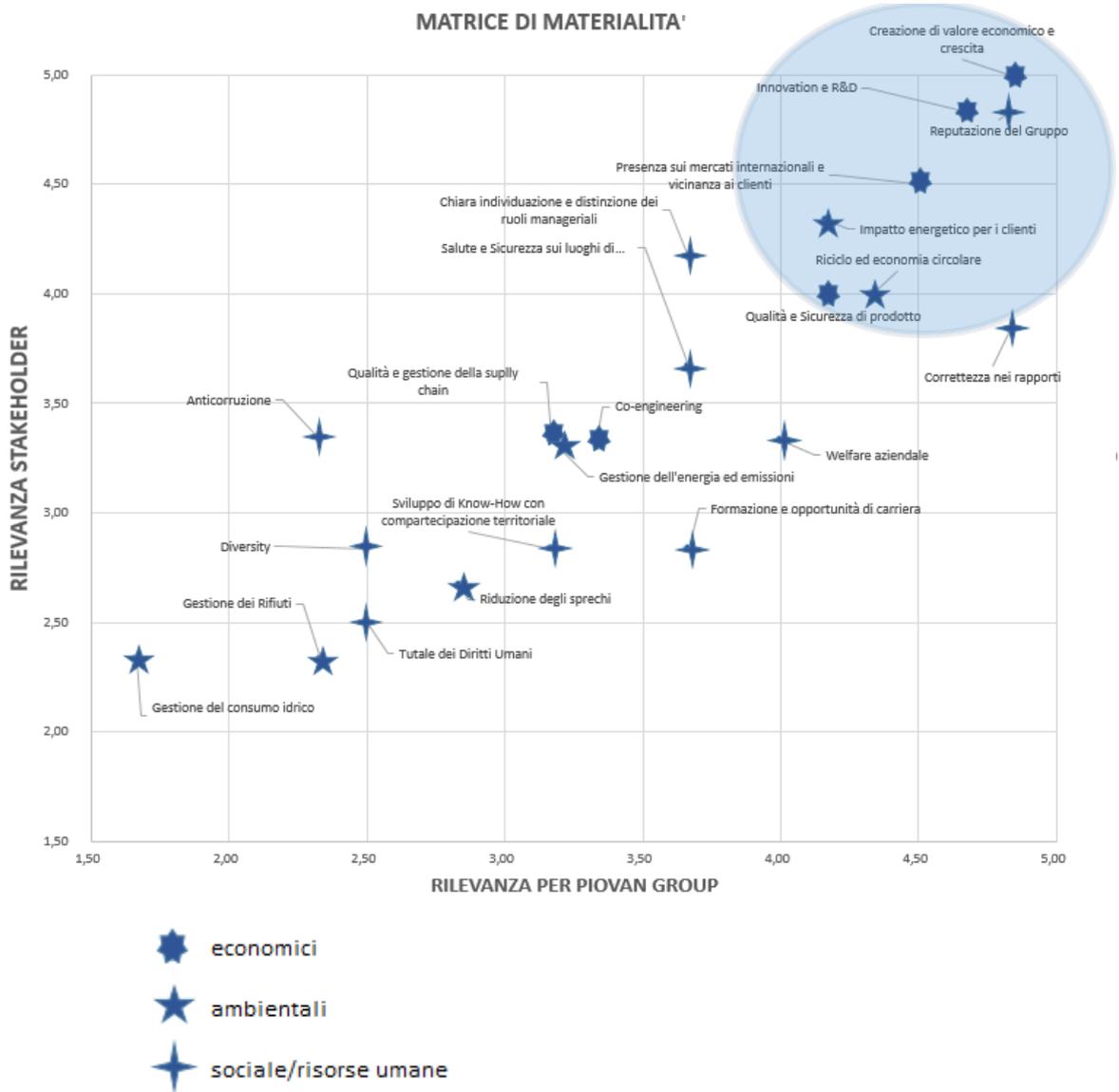
Nello specifico, i componenti del Gruppo di Lavoro interno hanno valutato la rilevanza di differenti temi riguardanti otto macro aree, quali Governance, Responsabilità economica e di *business*, Responsabilità ambientale, Responsabilità nei confronti delle risorse umane, Catena di fornitura, Diritti Umani, Responsabilità verso la comunità, Responsabilità di prodotto. Essendo il primo anno di stesura della Dichiarazione Non Finanziaria, la valutazione dei temi considerati rilevanti è stata effettuata da un gruppo misto interno. C'è un percorso per il futuro per estendere la valutazione agli stakeholder di riferimento (sia interni che esterni).

Gli stakeholder di riferimento di Piovan Group per l'anno 2018 sono:

- Dipendenti
- Clienti
- Fornitori
- Università
- Comunità locale

La scala di valutazione utilizzata comprende un punteggio che va da 1 a 5. La matrice di materialità, esposta qui sotto, considera nelle ascisse i valori medi di ciascuna tematica rilevante per Piovan Group e nelle ordinate i valori medi di ciascuna tematica rilevante per gli stakeholder.

Ai fini della rappresentazione della matrice le otto macro aree individuate sono state raggruppate in tre macro aree: Ambientale, Economica e Sociale/ Risorse Umane.



Per entrambi gli assi le tematiche con valutazione superiore a 4 (definita “soglia di materialità”), su una scala da 1 a 5, sono considerate materiali per Piovan Group.

Di seguito viene presentata la correlazione tra gli ambiti previsti dal Decreto 254, i temi materiali Di Piovan Group e i GRI aspects, con evidenza del loro impatto (interno e/o esterno al Gruppo):

| ASPETTI D.LGS. 254/16 | ASPETTI MATERIALI PER PIOVAN GROUP | TOPIC-SPECIFIC GRI STANDARDS DI RIFERIMENTO | PERIMETRO | |
|----------------------------|--|--|--------------|---------------------|
| | | | INTERNO | ESTERNO |
| RISORSE UMANE | Welfare aziendale | Employment (GRI 401) | Piovan Group | |
| | Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro | Occupational health and safety (GRI 403) | Piovan Group | |
| | Formazione e opportunità di carriera | Training and education (GRI 404) | Piovan Group | |
| | Correttezza nei rapporti | | Piovan Group | Fornitori |
| | Diversity | Diversity and Equal Opportunity (GRI 405) | Piovan Group | |
| | Chiara individuazione e distinzione dei ruoli manageriali | | Piovan Group | |
| DIRITTI UMANI | Tutela dei diritti umani | Incidents of discrimination and corrective actions takes (GRI 406-1) | Piovan Group | |
| ANTI CORRUZIONE | Anticorruzione | Anti-corruption (GRI 205) | Piovan Group | |
| SOCIALE | Sviluppo di Know-How con partecipazione territoriale | Local Communities (GRI 413) | Piovan Group | |
| | Innovation/R&D | | Piovan Group | |
| | Reputazione del Gruppo | | Piovan Group | Fornitori / Clienti |
| | Qualità e Sicurezza di prodotto | Customer health and safety (GRI 416) | Piovan Group | Clienti |
| | Qualità e gestione della supply chain | Supply chain (GRI 102- 9) | Piovan Group | Fornitori |
| | Co-engineering | | Piovan Group | Fornitori / Clienti |
| | Creazione di valore economico e crescita | Economic performance (GRI 201) | Piovan Group | |
| | Presenza sui mercati internazionali e vicinanza ai clienti | | Piovan Group | Clienti |
| AMBIENTE | Gestione dell'energia ed emissioni | Energy (GRI 302) | Piovan Group | |
| | Gestione dei rifiuti | Effluents and waste (GRI 306) | Piovan Group | |
| | Gestione del consumo idrico | Emissions (GRI 305) | Piovan Group | |
| | Riciclo ed economia circolare | | Piovan Group | Clienti |
| | Impatto energetico per i clienti | | Piovan Group | Clienti |
| | Riduzione degli sprechi | | Piovan Group | |

**Tematica non direttamente collegata a un Topic – Specific GRI Standards: Piovan Group riporta nel documento, tabella degli Indicatori GRI, l'approccio di gestione adottato e i relativi indicatori, come previsto dai GRI Standards.*

Riguardo il perimetro esterno di rendicontazione, si segnala che, ad oggi, la rendicontazione non è estesa ai fornitori e ai clienti.

3. IL MODELLO AZIENDALE DI GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ DELL'IMPRESA

IL GRUPPO PIOVAN SPA IN BREVE:

- **Fatturato consolidato** esercizio 2018: 248 milioni di euro
- **Capitale Sociale** (interamente versato): 6 milioni di euro
- **Dipendenti:** 1.044 di cui 508 in Italia e 536 nel resto del Mondo
- **7 stabilimenti** produttivi in 4 continenti, di cui 3 dislocati in Italia e 4 situati rispettivamente in Germania, Stati Uniti, Brasile e Cina.

È il 1934 quando nasce a Padova la Costante Piovan & Figli, un'officina meccanica che prende il nome dal suo fondatore. Nel 1964 Piovan introduce sul mercato italiano le prime apparecchiature ausiliarie per la trasformazione dei polimeri. Nel 1997 la Società modifica la propria forma giuridica in società per azioni e assume l'attuale denominazione Piovan Spa, con sede legale in Via delle Industrie 16, Santa Maria di Sala (VE).

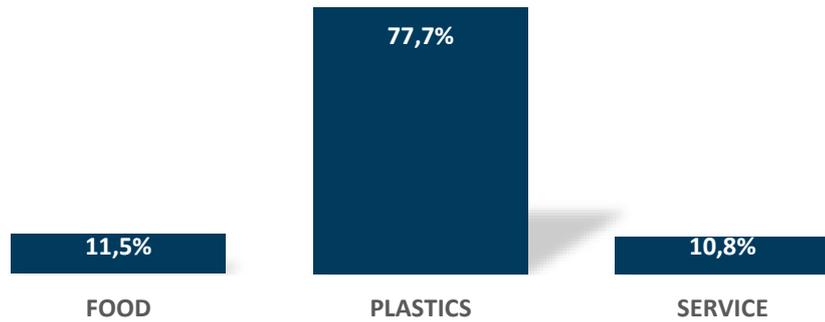
Oggi il Gruppo Piovan è una realtà multinazionale, leader mondiale nello sviluppo e nella produzione di sistemi ausiliari di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, il trasporto e il trattamento di polimeri e polveri plastiche e alimentari.

In particolare, il Gruppo sviluppa, produce e commercializza sistemi e impianti che consentono ai clienti di automatizzare e rendere più efficiente l'intero processo di stoccaggio, di trasporto e di trattamento sia di polimeri vergini, plastiche riciclate e bioplastiche sia delle principali polveri alimentari quali, ad esempio, zucchero, farina, cacao e latte in polvere.

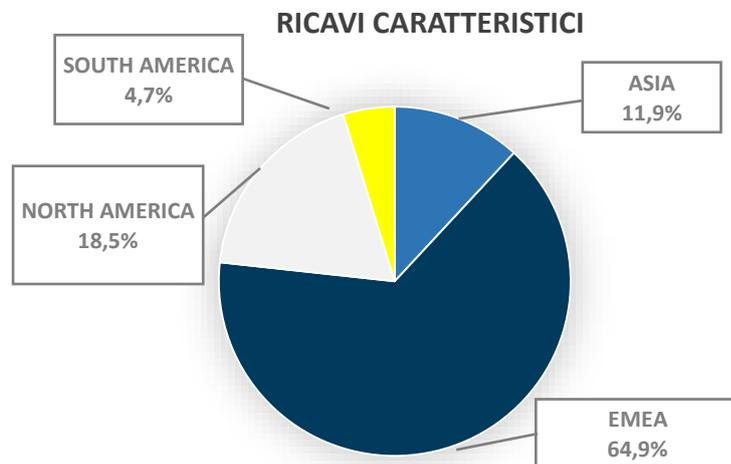
Le soluzioni tecniche del Gruppo comprendono in particolare: (i) la progettazione degli impianti, dei sistemi e delle soluzioni ingegneristiche; (ii) la produzione degli impianti e dei sistemi; e (iii) l'installazione e l'avviamento presso gli stabilimenti produttivi del cliente.

Inoltre, il Gruppo assiste su base globale i propri clienti anche attraverso una continua assistenza tecnica, che include la commercializzazione di ricambi dei macchinari e la fornitura di una gamma di ulteriori servizi (i "Servizi e Ricambi"), attività di supporto dalla fase progettuale preliminare fino all'installazione e all'avvio dell'impianto e dei macchinari, al fine di garantire un ottimale funzionamento dei prodotti installati e di consolidare le relazioni con i propri clienti. Il Gruppo ha chiuso **l'esercizio 2018 con ricavi consolidati** pari a 248 milioni di euro (+ 16,2% rispetto al 2017).

RICAVI CARATTERISTICI PER LINEE DI BUSINESS



I ricavi del Gruppo derivano da **4 aree geografiche** differenti: EMEA, Nord America, Sud America e Asia.



Il Gruppo presieduto da **Nicola Piovan** conta **1.044 collaboratori**, di cui **508 in Italia** e **536 nel resto del mondo** (147 in Europa esclusa l'Italia, 155 in U.S.A, 159 in Asia e 75 in Brasile), sostenuto da una rete commerciale composta di **23 società di servizi e vendita attive a livello locale** (di cui 14 nell'area EMEA, 5 in ASIA, 3 in Nord America e 1 in Sud America) unitamente con i distributori il Gruppo è presente in **104 paesi**.

...Resulting in Long-Term Growth, Both Organic and Through M&A



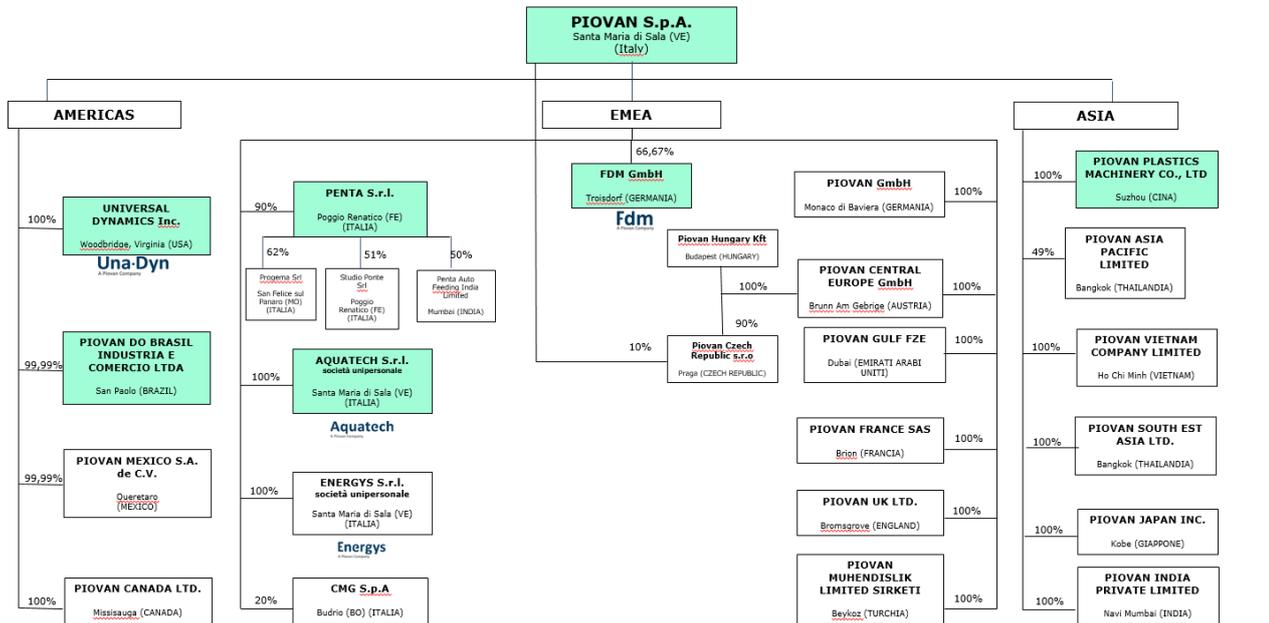
Il Gruppo si avvale di **7 stabilimenti produttivi in 4 continenti**, di cui **3 dislocati in Italia e 4 situati rispettivamente in Germania, Stati Uniti, Brasile e Cina**.

Piovan S.p.A. si è quotata in Borsa Italiana, segmento STAR, il 19 ottobre 2018.

Nel corso del 2018 non ci sono stati cambiamenti significativi. Si rimanda ai fatti di rilievo descritti nella Relazione sulla Gestione.

3.1 STRUTTURA DEL GRUPPO

Al 31 dicembre 2018 il Gruppo Piovan risulta articolato in una struttura al cui vertice si pone Piovan S.p.a. e può essere rappresentato come segue:



3.2 CORPORATE GOVERNANCE

La Società considera elemento fondamentale della propria gestione e organizzazione un'adeguata struttura di governo e un efficace ambiente di controllo, quale complesso di strumenti, processi e organismi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare le operazioni aziendali, in un'ottica di efficiente ed etico esercizio d'impresa.

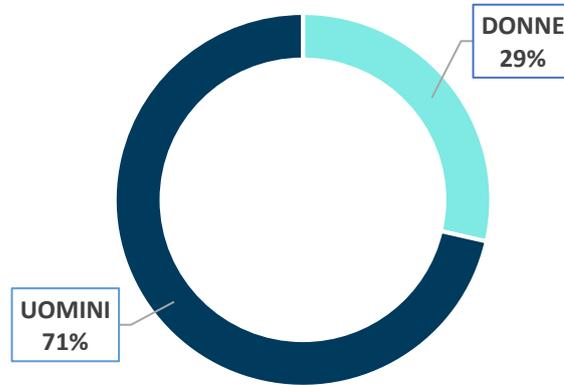
In tema di corporate governance, Piovan Group ha adottato una struttura codificata, con particolare riferimento all'adozione dei principi previsti dal codice di autodisciplina elaborato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana. Gli organi sociali che formano il sistema di governance di Piovan Group sono i seguenti:

- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Comitati interni
- Assemblea degli Azionisti
- Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione è supportato nelle proprie funzioni da tre comitati: (i) il Comitato per le nomine e la remunerazione, (ii) il Comitato controllo, rischi e sostenibilità, e il (iii) Comitato parti correlate. Il Consiglio di Amministrazione ha istituito, inoltre, un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001.

3.2.1 ORGANI SOCIALI DI PIOVAN SPA

COMPOSIZIONE DEL CDA PER GENERE



COMPOSIZIONE DEL CDA PER FASCE D'ETA'



Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da **7 membri**, di cui **5 non esecutivi** e **4 indipendenti**. Il **Presidente** del Consiglio di Amministrazione ha un ruolo esecutivo. Al Consiglio di Amministrazione è riservata – oltre alle attribuzioni spettanti ai sensi di legge e dello Statuto sociale – in via esclusiva la competenza in relazione alle decisioni più importanti sotto il profilo economico e strategico e in termini di incidenza strutturale sulla gestione, ovvero funzionali all'esercizio dell'attività di monitoraggio e di indirizzo della Società e del Gruppo. E' stato in parte nominato dall'assemblea ordinaria della Società in data 29 giugno 2018 e in parte in data 14 settembre 2018, con decorrenza dalla data di quotazione in Borsa, e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020.

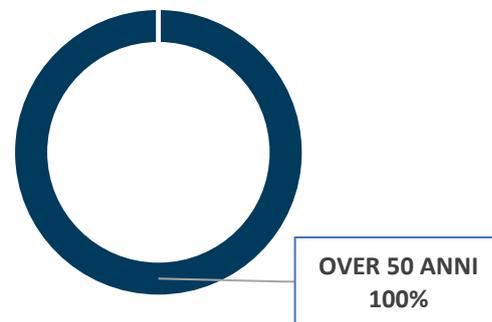
Il Collegio Sindacale, è composto da **3 sindaci effettivi**. E' stato nominato dall'assemblea ordinaria della Società del 14 settembre 2018 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. Il Collegio Sindacale opera al fine di garantire l'osservanza della legge e dello statuto della

Società, il rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché la conformità ed adeguatezza dell'assetto organizzativo ed amministrativo assunto. Esso cura altresì con particolare attenzione l'informativa e il dialogo tra i vari organi sociali, interni ed esterni. **Tutti i membri** del Collegio sono in possesso dei requisiti di **indipendenza**.

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE PER GENERE



COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE PER FASCE D'ETA'



Lo Statuto disciplina le modalità e i requisiti richiesti per essere nominati Amministratori ed eletti Sindaci, nel rispetto della normativa e del regolamento vigente in materia di equilibrio di genere.

Nel corso del 2018 è stato istituito il **Comitato Nomine e Remunerazione** e il **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità** in adesione alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e sono composti da 3 amministratori non esecutivi. Si rimanda al verbale redatto dal Comitato Nomine e Remunerazione per la relazione sulla remunerazione del CDA e dei dirigenti strategici.

3.2.2 CODICE ETICO

Per definire con chiarezza valori di riferimento e responsabilità, Piovan Group ha deciso di dotarsi di un **Codice Etico**, approvato dal Consiglio di Amministrazione e destinato ad amministratori, sindaci, al management, ai collaboratori interni, nonché a tutti coloro che stabilmente o temporaneamente instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione con la Società per il perseguimento degli obiettivi aziendali. L'osservanza del Codice Etico da parte dei destinatari, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione della Società. Oltre all'enunciazione dei comportamenti obbligatori o vietati, i principi declinati nel Codice si prefiggono di accrescere l'efficienza dell'organizzazione, indirizzando i destinatari verso **obiettivi positivi, in grado di produrre utilità** sia per i diretti interessati, sia per l'ambiente di riferimento nel suo complesso, attraverso il miglioramento delle relazioni interne e l'attenzione alla buona reputazione. Attraverso lo strumento del Codice Etico il Gruppo ha voluto evidenziare e diffondere i **valori** che da sempre lo accompagnano, come ad esempio:

- **Correttezza:** Piovan nei propri rapporti si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza. Tali principi rappresentano l'assunzione di responsabilità verso un ambiente di lavoro onesto, aperto e collaborativo impegnandosi a gestire il proprio business responsabilmente verso la collettività.
- **Trasparenza ed accessibilità delle informazioni:** la società garantisce la riservatezza delle informazioni acquisite attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno. Le comunicazioni rivolte all'interno e/o all'esterno hanno forme verbali o scritte di facile e immediata comprensione.
- **Diligenza e Professionalità:** Piovan si impegna affinché tutti i propri organi sociali e il proprio personale agiscano con imparzialità e lealtà, non solo nell'espletamento delle loro mansioni ma anche nei rapporti infra societari e con gli interlocutori terzi.
- **Valorizzazione, Responsabilità delle risorse umane e uso corretto dei beni aziendali:** Piovan considera le risorse umane un elemento indispensabile ed imprescindibile per l'esistenza della società e per il conseguimento degli obiettivi della stessa. La società condanna fermamente ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute.
- **Pari opportunità e divieto di molestie:** per valorizzare concretamente le opportunità di crescita professionale delle proprie risorse, Piovan offre paritarie opportunità di crescita professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato sui criteri di merito, senza discriminazione alcuna.
- **Salute e sicurezza sul lavoro:** Piovan s'impegna a gestire le proprie attività produttive, in ogni stabilimento, nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti esistenti, al fine di evitare o ridurre al massimo i rischi professionali, con l'obiettivo di tutelare l'incolumità dei propri dipendenti.

Il codice etico è consultabile alla pagina:

<https://cg.piovangroup.com/it/>

<https://cg.piovangroup.com/en/>

3.3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione di Piovan Group ha ritenuto conforme alle politiche aziendali e coerente con l'impegno profuso nella creazione e mantenimento di un sistema di *governance* aderente a elevati standard etici, procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("Modello") di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. **Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società, funzionale al processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.**

Il Modello è stato istituito nel corso del 2018, applicato dalla Capo Gruppo, Piovan S.p.a. L'impegno di Piovan Group è quello di estendere il Modello a tutte le società del Gruppo nel corso del 2019.

Per approfondimenti si rinvia al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001:

<https://cg.piovangroup.com/it/>

<https://cg.piovangroup.com/en/>

3.3.1 L'INTEGRITA' DEL BUSINESS (LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA)

Il Gruppo Piovan svolge la propria attività d'impresa nel rispetto dei valori e dei principi contenuti nel Codice Etico, nella convinzione che la gestione degli affari non possa prescindere dall'etica nei rapporti sia interni che esterni. A questo riguardo, **contrastare la corruzione**, attiva e passiva, rifiutandola in ogni contesto e in qualsiasi forma, costituisce un impegno concreto per il Gruppo. Il Modello di cui al D.Lgs n.231/2001 e il Codice Etico formano un *corpus* integrato di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

Per questo motivo, è stato intrapreso un percorso per l'individuazione e la prevenzione di ogni fenomeno corruttivo mediante l'adozione futura di una Policy Anticorruzione applicabile ai dipendenti e a tutti coloro che operano in nome e per conto delle Società del Gruppo.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio del Gruppo o delle singole Società può giustificare una condotta illecita e/o contraria all'etica.

Questo obiettivo primario si traduce nelle seguenti azioni già intraprese nel corso del 2018 e da intraprendere da parte del Gruppo:

- **identificazione dei rischi di corruzione** attiva e passiva e attuazione e mantenimento di politiche e pratiche che contrastano la corruzione e l'estorsione;
- **integrazione di un programma di conformità normativa**, che il Gruppo Piovan intende sviluppare e mantenere nel tempo a livello di Gruppo con specifiche disposizioni e meccanismi di segnalazione, monitoraggio e controllo sul tema dell'anti corruzione;
- **adozione del Modello di Organizzazione e di Gestione ex D. Lgs. 231/01** e suo aggiornamento per adeguarlo all'introduzione di nuovi reati presupposti, a sua volta integrato dall'adozione del Codice Etico;
- **vigilanza a livello di Gruppo** attraverso una serie di flussi informativi e attraverso il monitoraggio e per la Piovan S.p.a. attraverso l'Organismo di Vigilanza (**ODV**) che deve essere composto da tre membri con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali.

Piovan Group intende accrescere la **consapevolezza nei propri dipendenti, rappresentanti, fornitori, partner** e chiunque svolga attività in nome e per conto o sotto il controllo del Gruppo sulla corruzione e su come contrastarla, e incoraggia il loro coinvolgimento responsabile allo scopo di **rafforzare l'efficacia e la reputazione etica del Gruppo Piovan**.

L'attività di vigilanza non ha rilevato, ad oggi, alcuna attività illecita di Piovan Group tra quelle previste dal Codice Etico di Gruppo e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nel corso del 2018 **non si sono registrati episodi legati alla corruzione**.

3.4 REPUTAZIONE DEL GRUPPO

Il Gruppo dà molta importanza alla reputazione del Brand e a ciò che esso rappresenta per i clienti. Di conseguenza è sempre stata data grande rilevanza al **servizio clienti e ad un rapido ed esteso network di assistenza tecnica** che è diffuso in ogni area geografica e viene molto apprezzato dai clienti per l'unicità nel settore in cui opera il Gruppo. Piovan Group si impegna in un'estensiva attività di progettazione, collaudo e di ingegneria, oltre che in un complesso sistema di controllo qualità che copre l'intero ciclo produttivo, dalla fase di selezione dei fornitori, a quella di produzione e, infine, post produzione. Particolare attenzione viene posta dal Gruppo alla selezione e valutazione dei propri fornitori per cercare di assicurare adeguati livelli di difettosità, nonché alla capacità di assicurare puntualità nei servizi e nelle consegne.

3.5 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

Il valore economico generato e distribuito esprime la capacità di un'impresa di generare ricchezza a vantaggio dei propri stakeholder. Il **valore economico generato** da Piovan Group nel 2018 è pari a **247 milioni** di Euro ed è **aumentato del 16%** rispetto al 2017. Il **valore economico distribuito** risulta pari a **229 milioni** di Euro, +18% rispetto al 2017. Il 92% del valore economico prodotto nel 2018 è stato quindi distribuito ai vari stakeholder, sia interni che esterni, mentre il restante 8% è stato trattenuto all'interno del Gruppo.

| MIGLIAIA DI EURO | 2017 | 2018 |
|--|----------------|----------------|
| VALORE ECONOMICO GENERATO | 212.779 | 247.422 |
| VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO | 194.282 | 228.623 |
| Costi Operativi | 126.548 | 155.097 |
| Valore distribuito ai dipendenti | 52.011 | 56.382 |
| Valore distribuito alla Pubblica Amministrazione | 8.635 | 8.619 |
| Valore distribuito alla Comunità | 383 | 353 |
| Valore distribuito ai finanziatori | 686 | 532 |
| Valore distribuito agli azionisti * | 6.018 | 7.639 |
| VALORE ECONOMICO TRATTENUTO | 18.497 | 18.799 |

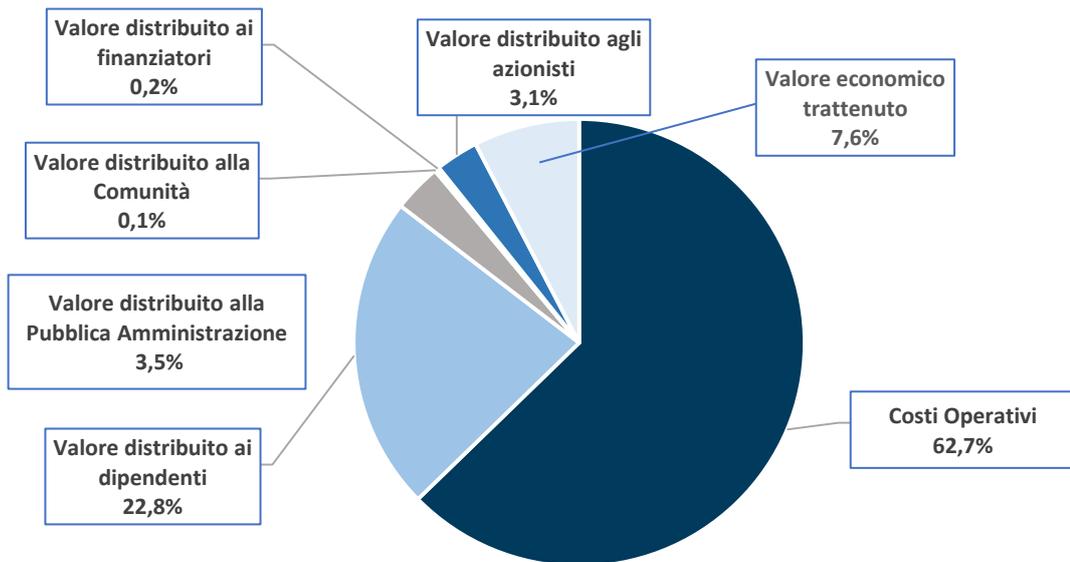
** I dividendi si riferiscono al valore indicato nel progetto di bilancio 2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 14 Marzo 2019.*

L'utile dell'esercizio 2018 è pari a 25,5 milioni (+ 26% rispetto al 2017).

La tabella sovrastante riporta il valore economico generato e distribuito e la sua ripartizione tra i vari stakeholder:

- **Fornitori** (costi operativi)
- **Dipendenti**
- **Pubblica amministrazione**
- **Finanziatori**
- **Collettività**

VALORE ECONOMICO GENERATO 2018



Per ulteriori informazioni sulle performance economico-finanziari e patrimoniali si rimanda alle sezioni del Bilancio d'Esercizio.

La quota di valore economico distribuita ai **fornitori** (costi operativi) costituisce la più ingente, con un'incidenza del **63%** sul valore economico generato. Inoltre tale quota è aumentata del 23% rispetto all'anno precedente. Questo aumento è in linea con il modello di business del Gruppo, che considera la compartecipazione territoriale con i propri fornitori un aspetto fondamentale della propria *value proposition*.

La quota di valore economico distribuito al **personale dipendente** tramite salari e stipendi, oneri sociali e benefit rappresenta la seconda quota più rilevante, ovvero il **23%** del valore economico generato. Rispetto all'esercizio 2017, tale quota di valore è aumentata del 8%.

La parte di valore destinata alla **Pubblica amministrazione** sotto forma di imposte e tasse rappresenta il **3,5%** dal valore economico prodotto.

Ai **finanziatori** è stato destinato il **3%** del valore economico generato a titolo di interessi corrisposti e oneri finanziari e dividendi distribuiti agli azionisti.

Alla **collettività** attraverso oneri di utilità sociale e liberalità è stato conferito lo **0,1%** del totale del valore economico prodotto.

3.6 ANALISI E GESTIONE DEI RISCHI

La seguente tabella riporta i rischi che possono assumere rilievo nell'ottica del perseguimento della strategia aziendale di Piovan Group nel medio lungo periodo. Sono inoltre esposti i metodi e le misure implementate per la prevenzione e la gestione degli stessi.

| | |
|------------------------------------|--|
| Rischi economico-finanziari | <ul style="list-style-type: none">•Rischio di cambio•Rischio di tasso•Rischio di liquidità•Rischio di prezzo e di credito•Rischio di evoluzione restrittiva della normativa sulla plastica |
| Rischi ambientali | <ul style="list-style-type: none">•Rischi connessi al rispetto della normativa in materia ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro |
| Rischi sociali | <ul style="list-style-type: none">•Rischio reputazionale |

RISCHI ECONOMICO-FINANZIARI

In merito ai seguenti rischi di cambio, di tasso, di liquidità, di prezzo e di credito si rimanda alla Nota Integrativa del Bilancio Consolidato.

Rischio di evoluzione restrittiva della normativa sulla plastica

In relazione all'evoluzione della normativa principalmente europea sulla produzione e sull'utilizzo della plastica, sussiste il rischio di riduzione del potenziale mercato. Tuttavia il Gruppo implementa da tempo una strategia di diversificazione dei settori di destinazione dei propri prodotti e progetti. Infatti opera nel settore del riciclo realizzando impianti primari e secondari per la lavorazione della plastica riciclata e per la produzione di bioresine ritenendo di avere un vantaggio tecnologico e temporale verso i principali concorrenti. Si ritiene che il mercato della plastica segua un trend di continua crescita seguendo dei *secular trend* quali: *a)* sostituzione di altri materiali con materiali di plastica o compositi (E.g.: crescente componentistica con maggiore quantità di materiale plastico nelle auto anche per ridurre il peso al fine di una riduzione dell'impatto ambientale); *b)* crescita dell'utilizzo di packaging, in particolare alimentare, a seguito dell'urbanizzazione in continenti a forte crescita demografica ed economica; *c)* aumento della richiesta di

cibi pronti e preconfezionati e; d) aumento del bisogno di automazione nei processi produttivi in ogni settore industriale.

RISCHI AMBIENTALI

I rischi di natura ambientale sono rappresentati dai rischi connessi al rispetto della normativa in materia ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Gruppo svolge la propria attività in settori regolamentati dalla normativa nazionale, comunitaria nonché dalla normativa applicabile nei diversi paesi in cui opera. È quindi sottoposto al rischio di cambiamenti rilevanti nella normativa in materia ambientale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e alla possibilità di dover sostenere investimenti per ottemperare agli eventuali nuovi obblighi previsti dalla legge. Tuttavia l'attività produttiva del Gruppo è essenzialmente un'attività di assemblaggio e non richiede impianti complessi di trasformazione. Piovan Group pone in essere gli investimenti necessari per garantire una gestione sicura e responsabile delle produzioni e un ambiente sicuro per i lavoratori.

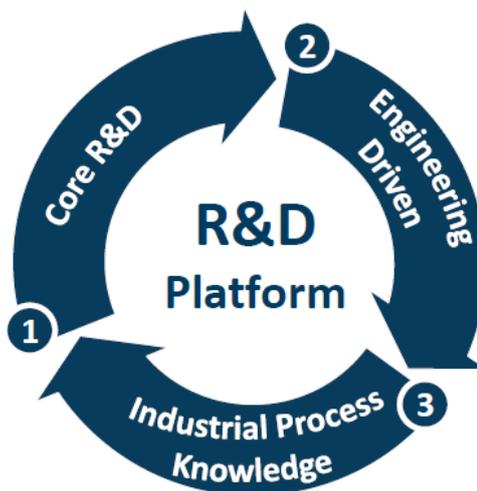
RISCHI SOCIALI

Oggigiorno la **reputazione** e il credito reputazionale sono un elemento fondamentale per il successo di un'azienda. Tutte le varie attività si basano sul rapporto di **fiducia** tra l'azienda e i vari stakeholder che entrano in contatto con essa, tra questi in particolare clienti, dipendenti, fornitori, finanziatori e investitori. Il rischio reputazionale si traduce quindi nel potenziale danno che potrebbe derivare da una percezione negativa dell'immagine aziendale.

Piovan Group pone molta attenzione alla propria reputazione, nello specifico alla percezione del Brand e di ciò che esso rappresenta per i clienti. Il Gruppo è quindi sottoposto al rischio reputazionale cioè alla percezione negativa dell'immagine aziendale ed al pregiudizio che ne potrebbe derivare. Per tali ragioni, a scopo di prevenzione, nel corso degli anni, è stato sviluppato un esteso network di supporto alla clientela e un rapido servizio di assistenza tecnica. Inoltre da sempre Piovan Group attua un'estesa attività di progettazione, collaudo e ingegneria, oltre che un complesso sistema di controllo qualità che copre l'intero ciclo produttivo e i singoli prodotti. Nello specifico, viene riposta molta attenzione nella scelta dei fornitori, in modo tale da assicurare adeguati livelli qualitativi, sia in termini di prodotto, sia in termini di puntualità nei servizi e nelle consegne, sia in termini di reputazione dei fornitori stessi.

4. INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO

Piovan Group attribuisce un ruolo di **rilevanza strategica alle attività di ricerca e sviluppo** di prodotti e nuove soluzioni, necessarie al fine di mantenere la propria posizione di leadership nei mercati. La vocazione all'innovazione è considerata un elemento fondante dell'organizzazione da condividere con ogni collaboratore per avvantaggiare l'efficienza dei processi per i clienti e la proposta di progetti innovativi.



Il mercato in cui il Gruppo opera è particolarmente competitivo sotto il profilo tecnologico pertanto, al fine di mantenere la propria quota di mercato, il Gruppo deve supportare la continua innovazione e lo sviluppo di nuove soluzioni che siano adatte alle mutevoli esigenze dei propri clienti (come i trend delle bioplastiche e del riciclaggio della plastica) più rapidamente dei propri concorrenti.

Una particolare attenzione è posta alla ricerca di efficienza energetica. Il Gruppo ha istituito all'interno di ogni stabilimento produttivo uno **specifico dipartimento di ricerca e sviluppo**.

Per l'esercizio 2018, il totale della spesa comprensiva di costi e investimenti sostenuta da Piovan Group in attività R&D ammonta a **Euro 8,7 milioni**, con un'incidenza sul totale ricavi e proventi ricorrenti pari al **3,5%**.

I punti di forza della ricerca e sviluppo del Gruppo sono:

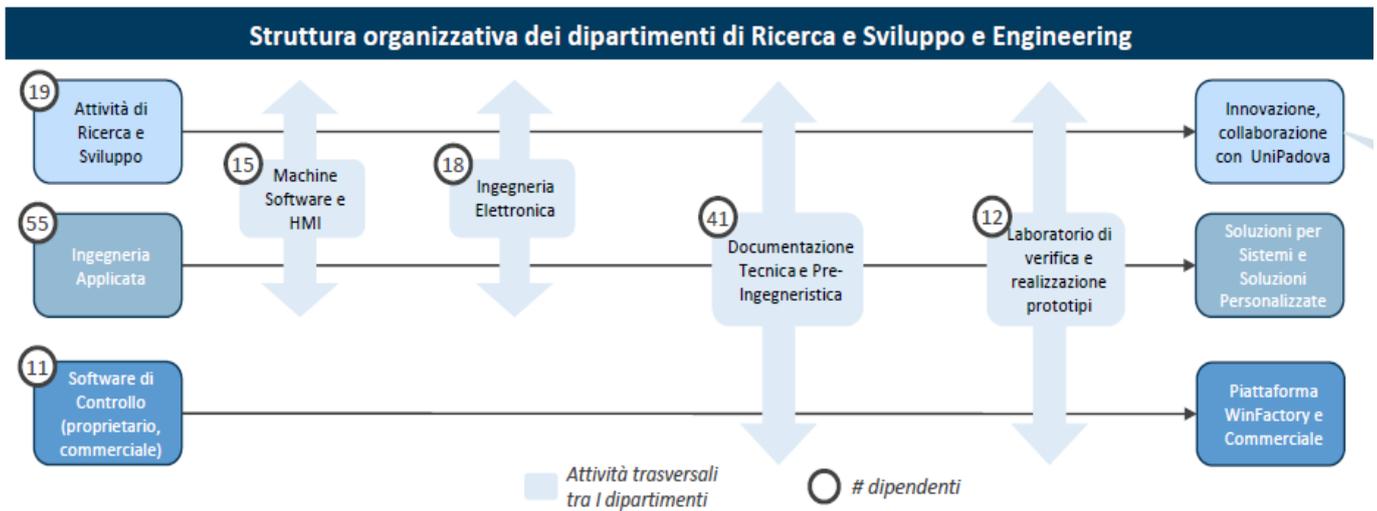
- la capacità di rendere **disponibili a livello globale soluzioni innovative sviluppate localmente**
- la capacità di offrire **soluzioni ingegneristiche personalizzate**

Tutto ciò è possibile grazie ad un **solido know-how**, ereditato da una conoscenza approfondita dei processi industriali attraverso i vari mercati finali serviti.

Il Gruppo considera l'ottenimento delle più innovative e promettenti tecnologie tra i principali fattori di successo. La continua innovazione è essenziale per mantenere la *leadership* a fronte dell'aumento di competizione e per ricercare nuove opportunità di *business* nei mercati nei quali il Gruppo opera. Viene prestata particolare attenzione quindi al vantaggio competitivo conseguibile in termini di

proprietà intellettuale, nonché alla creazione e gestione di un portafoglio di marchi, brevetti e licenze. Il Gruppo possiede **33 brevetti** che proteggono le soluzioni maggiormente innovative sviluppate dal Gruppo.

Al fine di evitare la perdita del proprio posizionamento in termini di innovazione il Gruppo adotta politiche di assunzione volte ad includere nell'organico dedicato al dipartimento di Ricerca e Sviluppo giovani professionisti altamente qualificati per sviluppare soluzioni innovative e in grado di creare valore aggiunto per il Gruppo. A fine 2018 ci sono **171 risorse** dedicate alla funzione *Engineering & Innovation*.



4.1 CO-ENGINEERING

Il modello di *business* del Gruppo si focalizza principalmente su due aspetti, (i) innovazione e (ii) rapporto con i clienti. In particolare il modello di *business* del Gruppo prevede che i clienti siano coinvolti nel processo di sviluppo e produzione sin dalla fase iniziale di richiesta e sviluppo dell'offerta commerciale.

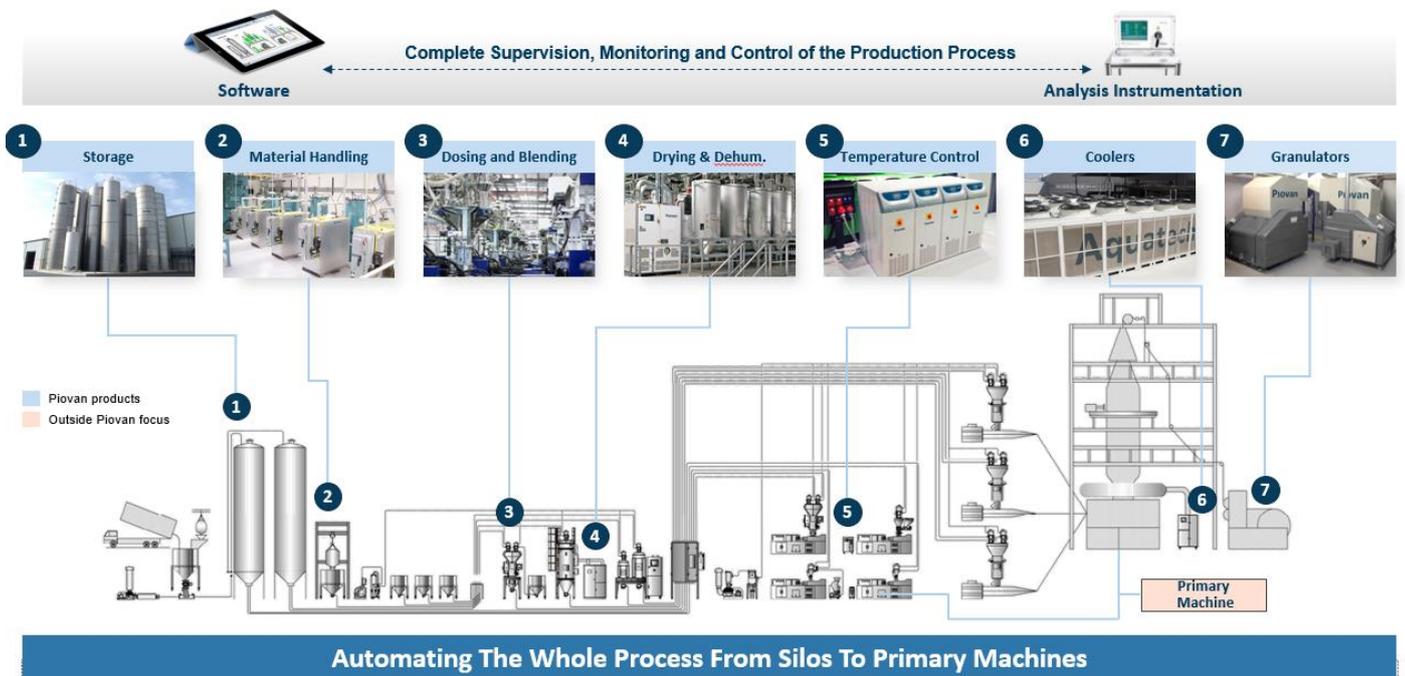
Nella realizzazione di progetti complessi per i clienti il Gruppo realizza soluzioni innovative anche tramite processi di *co-engineering* con i clienti dai quali vengono richiesti obiettivi di capacità produttiva, qualità dei processi, livello di performance, integrazione tra siti produttivi o altro. Il Gruppo sviluppa soluzioni *customizzate* utilizzando le proprie capacità di innovazione e di **integrazione di soluzioni tecnologiche** applicate in diversi settori industriali realizzando una *cross-fertilizzazione* tra soluzioni.

5. QUALITA', SICUREZZA DI PRODOTTO, GESTIONE DELLA SUPPLY CHAIN

5.1 PRODOTTO

Piovan Group è il principale operatore a livello mondiale nello sviluppo e nella produzione di sistemi ausiliari di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, trasporto e trattamento di polimeri e polveri plastiche (**“sistemi per l’area plastica”**). A partire dal 2015, il Gruppo è attivo in modo crescente anche nello sviluppo e nella produzione di sistemi ausiliari di automazione dei processi produttivi per lo stoccaggio, trasporto e trattamento di polveri alimentari (**“sistemi per l’area food”**), sfruttando la propria leadership, replicando il modello di business adottato nello sviluppo e nella produzione dei Sistemi per l’Area Plastica e cogliendo l’opportunità di cross selling.

Il gruppo ha sviluppato e commercializza anche **software di supervisione e controllo**, in grado di garantire la connettività di tutti i sistemi e le macchine degli impianti forniti. Inoltre, il Gruppo assiste su base globale i propri clienti anche attraverso una continua assistenza tecnica, che include la commercializzazione di ricambi dei macchinari e una gamma di ulteriori servizi, quali le attività di supporto dalla fase progettuale preliminare fino all’installazione e all’avvio dell’impianto e dei macchinari, al fine di garantire un ottimale funzionamento dei prodotti installati e di consolidare le relazioni con i propri clienti.



Un elemento distintivo dei prodotti del Gruppo è **l’elevato grado di flessibilità** che, unitamente alle capacità e alle competenze del Gruppo di sviluppare soluzioni di *engineering* complesse, consente a tali macchinari di adattarsi alle esigenze dei

clienti e di integrarsi con sistemi e parti di impianto sviluppati e prodotti da terze parti offrendo un servizio/prodotto di significativo livello qualitativo.

Piovan S.p.A. aderisce ad associazioni e istituzioni a livello nazionale per contribuire alla diffusione della qualità e dell'innovazione, della cultura dell'automazione e della sostenibilità:

- Confindustria
- Amaplast, associazione dei costruttori italiani di macchine e stampi per materie plastiche e gomma

5.2 QUALITÀ E SUPPLY CHAIN

Il Gruppo adotta i più elevati standard di produzione al fine di garantire ai propri clienti prodotti improntati alla **massima qualità e affidabilità**, avvalendosi di lavoratori accreditati ed enti di certificazione, operativi anche a livello internazionale, al fine di accertare la conformità dei prodotti alla normativa applicabile.

Piovan Group nello svolgimento delle varie fasi produttive garantisce un complesso sistema di controllo di qualità che copre l'intero ciclo, dalla fase di selezione dei fornitori, a quella di produzione e, infine post produzione con test funzionale sui singoli macchinari. Inoltre, particolare attenzione viene posta dal Gruppo alla **selezione e valutazione dei propri fornitori** in base, tra l'altro, alla capacità di assicurare adeguati livelli di riduzione delle difettosità, nonché alla capacità di assicurare puntualità nei servizi.

Per questo motivo Piovan S.p.a. è in possesso della certificazione **ISO 9001:2015** del proprio **Sistema di Gestione della Qualità**, che copre l'intero ciclo di vita del prodotto, dalla Ricerca & Sviluppo alla fase di vendita, dalla consegna e installazione all'assistenza post-vendita.

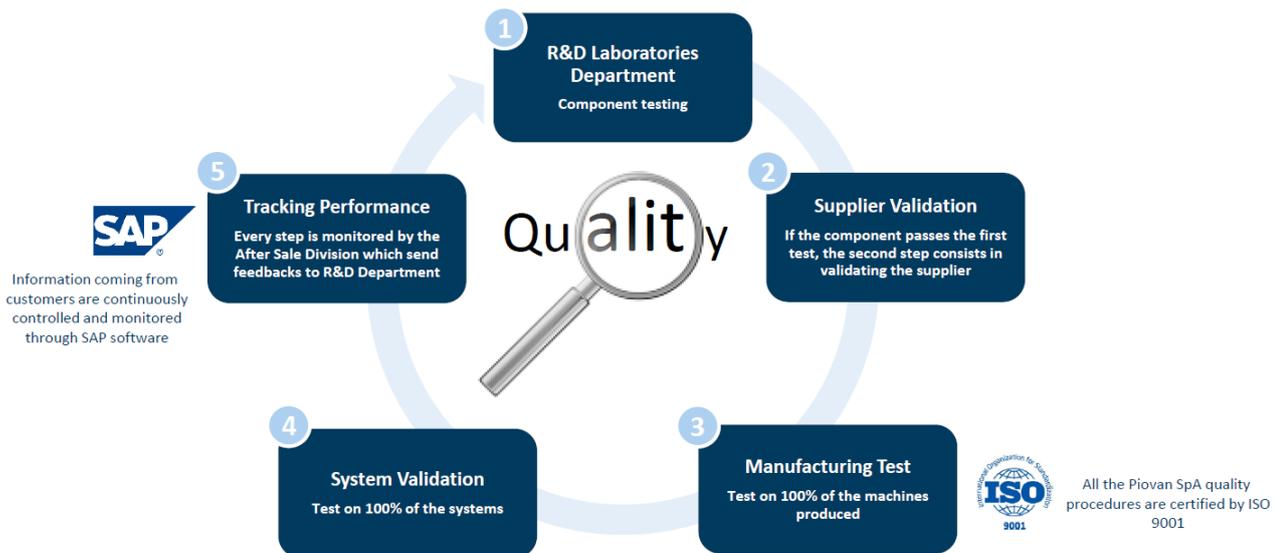
Un elevato vantaggio competitivo deriva quindi dall'approccio strategico della **qualità totale**, con l'obiettivo di soddisfare le aspettative dei clienti e attuare un miglioramento continuo dei prodotti e dei processi produttivi.

Tutti i prodotti prima del rilascio o della consegna sono oggetto di test funzionale per garantire ai clienti la **sicurezza del prodotto e del servizio venduto**. Ogni macchina infatti viene collaudata prima della consegna. Principalmente nel caso in cui sia venduta una macchina e/o un impianto con installazione, viene firmato il verbale di accettazione dal cliente finale. Il verbale di accettazione funge da certificazione del prodotto.

Al fine di evitare eventuali problematiche legate alla produzione, alla personalizzazione e/o alla logistica e consegna dei prodotti finiti, il Gruppo adotta il **modello Kaizen**, in abbinamento al c.d. metodo Kanban (tecnica volta ad evitare la sovrapproduzione attraverso una sistematizzazione della circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda e dei propri fornitori). Tale approccio consente infatti al Gruppo di rispondere alle diverse esigenze dei clienti nel corso dell'ordine in maniera veloce ed efficiente e garantire la consegna dei prodotti finiti nel rispetto dei tempi concordati.

Le condizioni generali che vengono applicate dal Gruppo ai propri fornitori prevedono: (i) la possibilità, nel caso in cui il fornitore non rispetti gli obblighi di

conformità dei prodotti di rifiutare la fornitura e ottenere la messa in conformità della stessa o la risoluzione immediata del relativo ordine e/o contratto; (ii) la possibilità di richiedere la sostituzione o la riparazione, a spese del fornitore, dei prodotti che si sono rivelati difettosi o difformi entro 24 mesi dalla loro consegna o entro i 12 mesi seguenti la loro messa in servizio; (iii) la corresponsione di un indennizzo, da parte del fornitore, nel caso in cui il ritardo relativo alla consegna di un prodotto o all'esecuzione di una prestazione (a) non venga comunicato tempestivamente alla Società ovvero (b) ecceda i 30 giorni solari. In entrambi i casi la Società manterrà il diritto di mettere fine unilateralmente a tutto o ad una parte del relativo ordine o contratto di acquisto. Non si sono verificati casi in cui queste cautele abbiano trovato applicazione.



Il Gruppo implementa la strategia di avere almeno una fabbrica per continente con lo scopo di servire “localmente” i diversi mercati geografici. Per raggiungere un servizio efficace a favore dei clienti vengono costruite reti di fornitura locali nel distretto di ciascun sito produttivo con una selezione dei fornitori funzionale a raggiungere il miglior livello qualitativo e di sicurezza del prodotto e dei progetti. Da questo approccio consegue uno sviluppo di **Know How territoriale** diffuso coordinato dalla leadership tecnologica e di processo del Gruppo Piovan e garantendo **una supply chain continuativa e fidelizzata**.

Con lo scopo di evitare ritardi nella produzione e consegna del prodotto finito a causa di interruzioni e/o disservizi e/o malfunzionamenti attribuibili ai fornitori selezionati ed incaricati, il Gruppo adotta politiche di approvvigionamento e di gestione delle scorte ad hoc quali, ad esempio, piani di consegna concordati con i propri fornitori e, in caso di materiali e semilavorati essenziali per la realizzazione del prodotto, la ricerca di un potenziale fornitore alternativo.

Al fine di assicurare il massimo livello di servizio Piovan S.p.a. applica una **procedura per la selezione, la valutazione e il monitoraggio dei fornitori**. I fornitori valutati positivamente sono inseriti all'interno di una “vendor List”. Gli ordini di acquisto possono essere inviati solamente ai fornitori facenti parte di questa lista.

6. L'IMPEGNO PER L'ECONOMIA CIRCOLARE

La salvaguardia dell'ambiente è un tema che al giorno d'oggi ha acquistato enorme rilevanza a livello globale. Le minacce relative ai cambiamenti climatici, la scarsità delle risorse e i relativi problemi di approvvigionamento rendono necessario un uso razionale ed efficiente delle risorse stesse.

In questo contesto, l'impegno di Piovan Group è volto a creare una **tecnologia ecologica** che sappia unire la performance dei propri prodotti al rispetto per l'ambiente. A livello di innovazione, il Gruppo attraverso l'attività di ricerca e sviluppo si adopera per sviluppare nuovi prodotti e soluzioni in grado di minimizzare il fabbisogno energetico e ridurre l'impatto ambientale degli stessi.

La strategia del Gruppo nell'ambito della riduzione del consumo delle risorse si basa su due pilastri fondamentali:

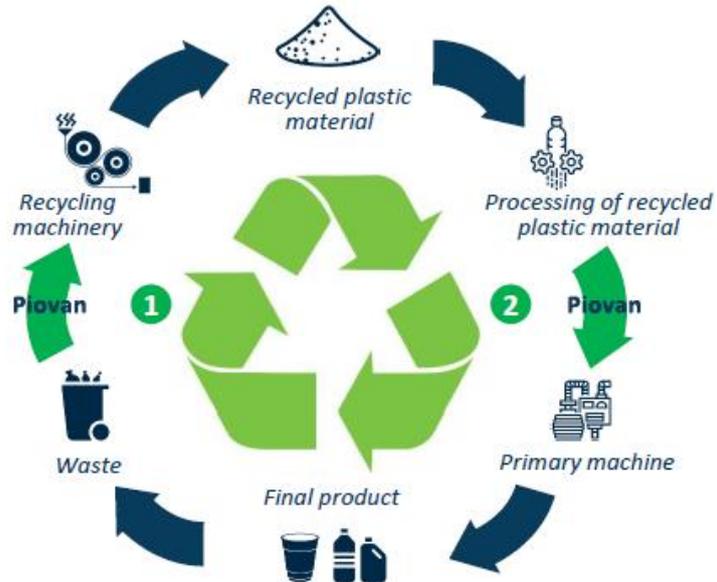
1. riduzione dell'energia e degli sprechi nel processo di trasformazione della plastica
2. introduzione di tecnologie che permettano il riutilizzo della plastica già trasformata

Nell'ambito della **riduzione energetica** Piovan Group per primo ha introdotto gamme di prodotti auto adattativi in grado di percepire le condizioni ambientali in cui operano e le necessità reali della produzione del cliente. La complessa gamma di sensori e gli algoritmi che guidano le decisioni delle apparecchiature fanno sì che il sistema si adatti usando la minima energia possibile per la corretta produzione. Queste tecnologie hanno permesso l'accreditamento da parte dell'ente energetico nazionale di centinaia di migliaia di euro in Certificati Bianchi.

Più di recente Piovan Group ha costituito Energys S.r.l., una ESCo certificata, che ha lo scopo di fare consulenze specifiche ai clienti del Gruppo su tutto ciò che può portare a risparmi energetici, siano essi legati alla produzione di materiale plastico od altro.

6.1 ECONOMIA CIRCOLARE

Piovan è da molti anni impegnata nello sviluppare apparecchiature che permettano il riciclo della plastica. Negli anni sono stati sviluppati silos e tramogge adattate al passaggio di scaglie riciclate, dosatori in grado di dosare la scaglia e cristallizzatori in grado di processare la plastica amorfa (plastica post consumer) e con un complesso ciclo termico-meccanico ricristallizzarne le molecole.



Negli ultimi anni Piovan Group si è fortemente attivata non solo nel riciclo della plastica ma anche nei processi che permettano il suo riutilizzo in ambito alimentare. I più importanti produttori di sistemi di decontaminazione della plastica riciclata usano anche apparecchiature del Gruppo nel loro processo e Piovan Group è tra le aziende leader nell'installazione "Bottle 2 Bottle" per utilizzare plastica post consumer al fine di produrre nuove bottiglie.

6.2 ENERGYS S.R.L.

Il Decreto Legislativo n. 102 del 4 luglio 2014 di attuazione della Direttiva 2012/27/UE sull'efficienza energetica ha introdotto l'obbligo per le grandi imprese e le imprese energivore di effettuare una diagnosi energetica, che va ripetuta ogni quattro anni. Il decreto inoltre prevede che la diagnosi energetica sia effettuata da una ESCo (Energy Service Company).

Energys S.r.l., società consolidata da Piovan Group, nasce nel 2012 ed è specializzata in ambito energetico, essendo una ESCo certificata (UNI CEI 11352:2014). La società offre ai propri clienti servizi e tecnologia per effettuare un'approfondita analisi dei consumi, individuando tutti i potenziali risparmi sia energetici che economici all'interno di un'azienda. Nello specifico si occupa di:

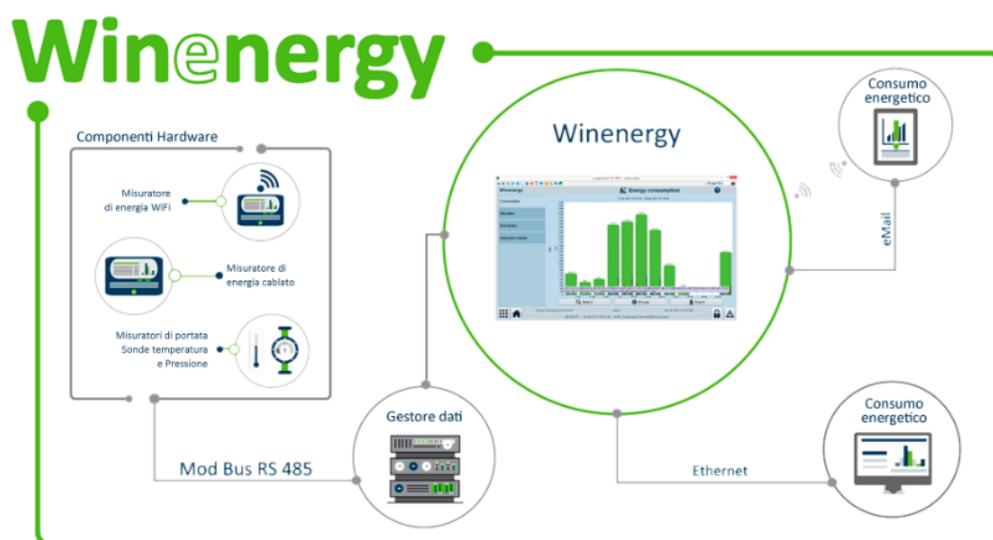
- monitoraggio e analisi dell'efficienza energetica
- audit energetici
- ottenimento di certificati bianchi

L'attività di Energys trova ampio spazio di applicazione nell'ambito industriale, con particolare riferimento all'industria della plastica e dell'alimentare, che rappresentano il core business dell'attività di Piovan Group. In questo modo il Gruppo non solo progetta e sviluppa macchine con i più evoluti sistemi di efficienza energetica disponibili sul mercato, ma offre anche servizi volti a ridurre ulteriormente l'impatto ambientale dei processi produttivi dei propri clienti.

6.2.1 ENERGY MANAGEMENT

Al giorno d'oggi il bisogno di riduzione dei consumi e la valorizzazione delle risorse energetiche hanno aumentato l'importanza e la necessità del monitoraggio dei consumi derivanti dall'attività produttiva. Attraverso quest'ultimo è possibile una gestione efficiente dei consumi energetici in un'ottica di riduzione delle emissioni e al tempo stesso ottenere vantaggi e risparmi economici.

Piovan Group si inserisce in questo contesto con Winenergy, un sistema di monitoraggio e analisi dei consumi composto da un software proprietario.



I sistemi di monitoraggio Winenergy consentono di misurare in tempo reale le quantità dei vettori e dei flussi energetici utilizzati in azienda: energia elettrica, portata dei fluidi (es. gas naturale, aria compressa, acqua), temperatura e pressione. Permettono quindi di analizzare le prestazioni energetiche, non solo di singole utenze, ma anche di intere linee e siti produttivi. Lo scopo è individuare i centri di consumo energetico e mappare lo stato di efficienza energetica aziendale, aiutando ad individuare le inefficienze.

In questo modo, è possibile fare delle valutazioni con l'obiettivo di formulare delle ipotesi di intervento migliorativo dell'efficienza di ciò che è stato misurato. Attraverso uno studio di fattibilità si valutano:

- i potenziali benefici, non solo in termini di riduzione dei consumi, ma anche di natura economica
- i tempi di ritorno dell'investimento individuato



Energys S.r.l. attraverso l'attività di monitoraggio dei consumi energetici grazie al software proprietario Winenergy ed essendo una ESCo certificata, offre quindi la soluzione alle proprie aziende clienti per rispondere all'obbligo di legge in tema di audit energetici, in conformità alla normativa UNI CEI EN 16247.

6.2.2 CERTIFICATI BIANCHI

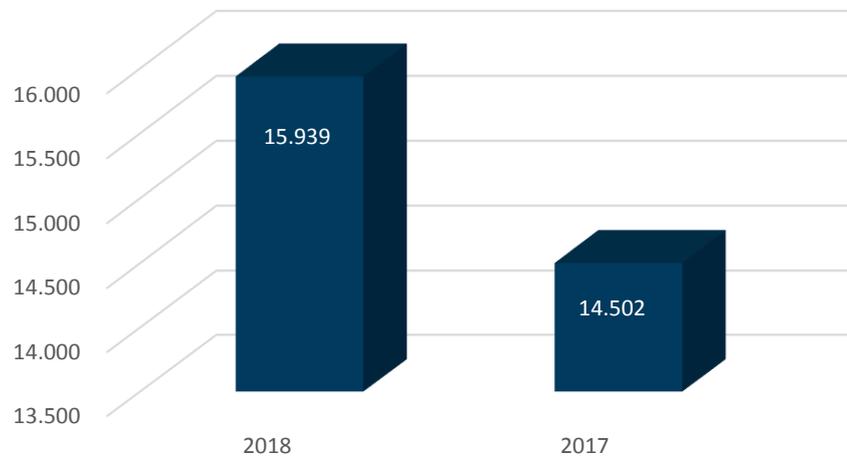
I certificati bianchi, noti anche come titoli di efficienza energetica (TEE) sono titoli negoziabili che certificano il conseguimento di risparmi energetici negli usi finali di energia attraverso interventi e progetti di efficientamento energetico.

Energys, in qualità di ESCo certificata è autorizzata a gestire il meccanismo dei certificati bianchi, attraverso la presentazione dei progetti e degli interventi necessari per il rilascio dei titoli di efficienza energetica.

Nel corso del 2018 Energys S.r.l. ha venduto 2.189 TEE, +4% rispetto ai certificati rilasciati nel 2017.

I certificati bianchi ottenuti da Energys S.r.l. nel corso del 2018 hanno permesso ai propri clienti di risparmiare 15.939 GJ. I dati confermano un trend positivo rispetto all'anno precedente.

GJ RISPARMIATI



7. AMBIENTE

Piovan Group tiene in grande considerazione la responsabilità sociale che deriva dall'impatto che le proprie attività aziendali hanno sull'ambiente in cui esse si svolgono e, conseguentemente, orienta il proprio business verso azioni e comportamenti che siano il più possibile ecologicamente sostenibili.

Come esplicitato nella sezione relativa al perimetro di rendicontazione (cap. 1.1), in questo capitolo sono rendicontati gli indicatori di performance ambientale limitatamente alla capogruppo Piovan S.p.A., il cui impatto dal punto di vista ambientale può ricondursi a due ambiti significativi:

- **consumi energetici**
- **gestione dei rifiuti**

7.1 GESTIONE DEI CONSUMI ENERGETICI

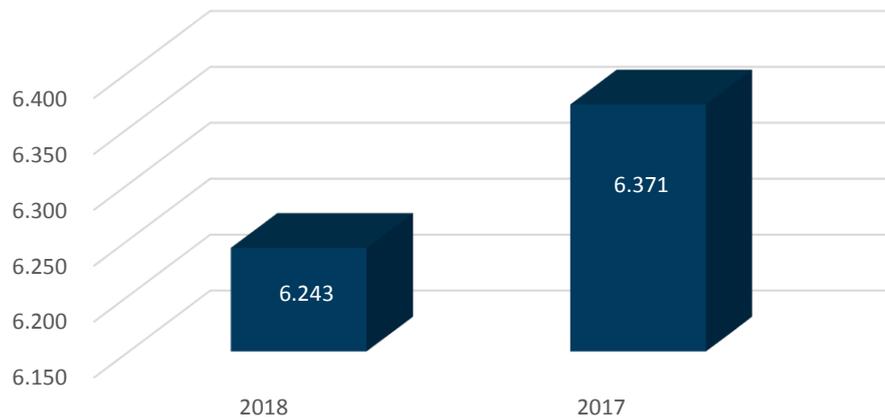
L'attività produttiva di Piovan S.p.A. è essenzialmente un'attività di assemblaggio: è quindi un'attività non energivora rispetto all'attività propriamente manifatturiera e che non richiede ingenti quantitativi d'acqua per la lavorazione. Ciononostante, Piovan ha scelto di rendicontare anche gli indicatori relativi alle emissioni di gas ad effetto serra legate ai consumi di gas naturale ed energia elettrica.

Piovan S.p.A. svolge la propria attività in osservanza delle leggi e dei regolamenti nazionali e comunitari in materia ambientale: nel 2018 non ha ricevuto sanzioni monetarie e non in campo ambientale.

Nel 2018 la totalità del consumo di energia è rappresentato dall'energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili e dal gas naturale.

L'**energia elettrica** acquistata viene impiegata sia nel processo produttivo sia nelle normali attività d'impresa. Nel 2018 il consumo è stato pari a 6.243 GJ e corrisponde all'emissione di 746 tonnellate di CO₂ in atmosfera. L'utilizzo di energia elettrica nel corso dell'anno è leggermente diminuito rispetto all'esercizio precedente.

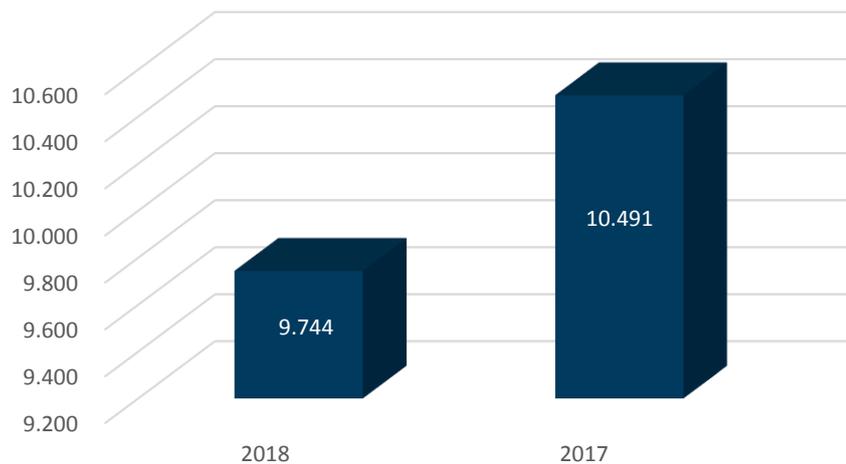
CONSUMO ENERGIA ELETTRICA (GJ)



Il consumo di **gas naturale** non si riferisce al processo produttivo, ma è relativo sostanzialmente al riscaldamento degli ambienti e quindi è legato all'andamento delle condizioni atmosferiche.

Nel 2018 il consumo è stato pari a 9.744 GJ: è diminuito rispetto all'esercizio precedente del 7% e corrisponde all'emissione in atmosfera di 514 tonnellate di CO₂.

CONSUMO GAS NATURALE (GJ)



7.2 GESTIONE DEI RIFIUTI

I rifiuti prodotti dall'attività di Piovan S.p.A. sono essenzialmente scarti del processo produttivo. Da un lato sono costituiti da materiali da imballo misti, come ad esempio, carta, cartone e legno, dall'altro sono rappresentati da residui del processo di assemblaggio, come per esempio trucioli di materiale ferroso, alluminio e acciaio. Nel corso del 2018 sono state raccolte 488 tonnellate di rifiuti, di cui 417 tonnellate di rifiuti non pericolosi e 70 tonnellate di rifiuti pericolosi. Quest'ultimi sono costituiti principalmente da rifiuti liquidi, residui e scarti derivanti dal lavaggio dei metalli dopo la lavorazione.

Rispetto al 2017 i rifiuti raccolti sono leggermente diminuiti -1%.

In Piovan S.p.A. è posta una grande importanza alla raccolta differenziata. In tutti i reparti produttivi, negli uffici e nelle aree ristoro sono stati allestiti apposite "isole" per la raccolta differenziata (carta e cartone, umido, PET, lattine, pile usate, secco non riciclabile), in modo tale da incentivare il recupero di materiali riciclabili e lo smaltimento corretto di quelli che invece non sono recuperabili, ma potenzialmente dannosi per l'ambiente. Tutto il personale è stato informato in merito ai criteri e al rispetto della differenziazione dei rifiuti.

Tutti i rifiuti prodotti dall'attività aziendale sono raccolti e smaltiti in ottemperanza alle norme previste dalla legge.

Ad occuparsi del processo di raccolta, trattamento e riciclaggio dei rifiuti non pericolosi è un significativo gestore locale che eroga principalmente servizi integrati di igiene ambientale, di ciclo integrato dei rifiuti e di fornitura del servizio idrico. Privilegia il riciclo e il recupero dei materiali, attraverso iniziative locali di sensibilizzazione ottenendo circa il 65% dei rifiuti da raccolta differenziata (dato 2017). Inoltre attraverso la filiera della differenziata circa il 97% dei materiali raccolti nel territorio di riferimento da tale operatore è stato trasformato in risorsa per essere reimmesso nel mercato come materia prima seconda¹.

Piovan S.p.A. si appoggia ad altri due fornitori locali per lo smaltimento dei rifiuti pericolosi.

8. ASPETTI SOCIALI

8.1 GESTIONE DEL PERSONALE

Piovan Group considera le risorse umane un **elemento indispensabile ed imprescindibile** per l'esistenza della Società e per il conseguimento degli obiettivi. La gestione e lo sviluppo delle risorse umane sono condotti nell'ottica di valorizzare le competenze, le potenzialità e l'impegno di ciascuna persona, adoperando criteri di valutazione oggettivi e documentati.

Nella gestione delle risorse umane, la Società fonda le proprie scelte e le norme di comportamento da adottare ispirandosi ai principi etici e valoriali di **uguaglianza, coesione, onestà, rispetto e tutela della persona**. Nell'ambito dei propri rapporti interni e nelle relazioni con tutti i soggetti terzi, essa evita fermamente ogni forma

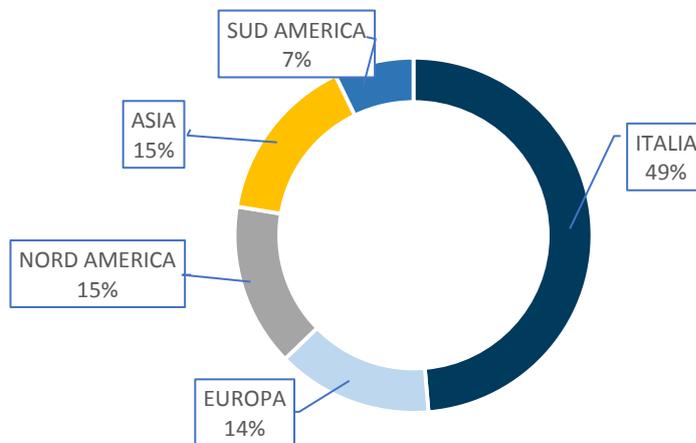
¹Fonte: Il Bilancio di sostenibilità 2017, Gruppo Veritas

di discriminazione, promuovendo il rispetto del lavoro e dei lavoratori. Piovan Group opera costantemente con la finalità di garantire la tutela dell'integrità fisica e morale dei lavoratori, favorendo un continuo accrescimento delle loro competenze tecniche e professionali.

Piovan Group incentiva la partecipazione e il coinvolgimento responsabile delle proprie persone, anche attraverso il dialogo sociale, per migliorare la loro inclusione e far comprendere a fondo i suoi valori e la sua cultura.

Piovan Group opera tenendo conto delle esigenze della collettività nel cui ambito svolge la propria attività contribuendo alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo economico, sociale, culturale e civile anche favorendo l'incontro e lo scambio, la condivisione e la generazione di conoscenza.

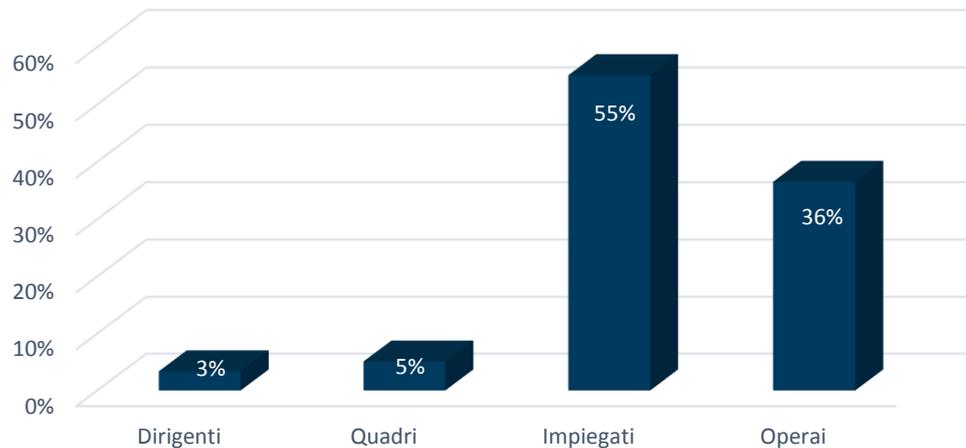
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI DIPENDENTI NEL MONDO PER AREA GEOGRAFICA DI PIOVAN GROUP



Nel 2018 il Gruppo Piovan conta 1.044 dipendenti, in aumento rispetto al 2017, +4 %.

Il personale italiano del Gruppo è soggetto a **contrattazione collettiva**² - **100% dei lavoratori**, coerentemente con la linea aziendale orientata a creare occupazione stabile e duratura per i propri lavoratori.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA DI PIOVAN GROUP

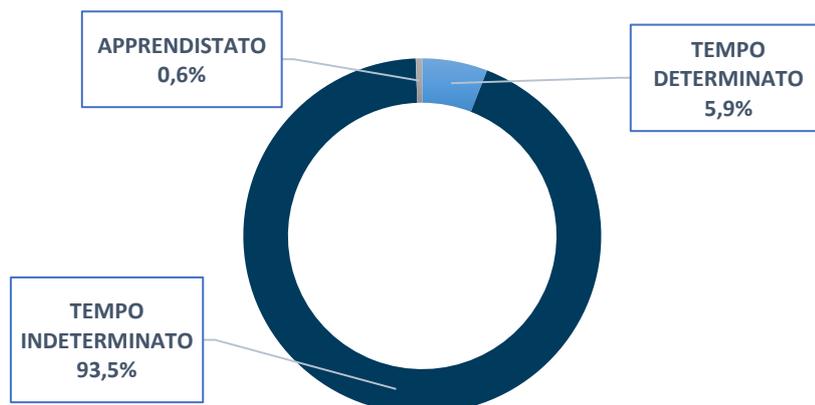


La distribuzione degli organici ben riflette il modello di business di Piovan Group, che punta a mantenere all'interno della struttura le figure professionali che costituiscono competenza critica e distintiva. A livello di Gruppo la maggior parte dei dipendenti rientra nella categoria degli impiegati, il 55% del totale, ossia 575 dipendenti. Come descritto nel Perimetro (cap. 1.1), i dati relativi alle tipologie di contratto applicata, alla divisione per genere, per fascia d'età e il tasso di cessazione e assunzione verranno prese in esame sole per le società Italiane (Piovan S.p.A, Aquatech S.r.l, Energys S.r.l, Penta S.r.l. e Progema S.r.l.).

Il **93,5%** del personale italiano del gruppo, ovvero 475 dipendenti, è assunto con contratto a tempo **indeterminato**.

² L'azienda è regolamentata dal Contratto Collettivo Nazionale dell'Industria Metalmeccanica e dell'installazione d'impianti

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI DIPENDENTI ITALIANI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO



Il 92,8% degli uomini è assunto con contratto a tempo indeterminato, mentre per le donne tale percentuale è pari al 98,4%. La suddivisione per genere del personale italiano mostra che solamente il 12% sul totale è rappresentato da donne. Questa percentuale è dovuta all'attività caratteristica del Gruppo fortemente indirizzata ad un aspetto spiccatamente tecnico ingegneristico e con un'attività metalmeccanica.

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DELLE SOCIETA' ITALIANE DI PIOVAN GROUP SUDDIVISI PER TIPO DI CONTRATTO E GENERE

| | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---------------------|------------|-----------|------------|
| TEMPO INDETERMINATO | 415 | 60 | 475 |
| TEMPO DETERMINATO | 29 | 1 | 30 |
| APPRENDISTATO | 3 | 0 | 3 |
| TOTALE | 447 | 61 | 508 |

Al 31/12/2018 ci sono 10 stage in corso, in diversi ambiti, come nel Service, nel reparto Montaggio e nel reparto Ricerca e Sviluppo.

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DELLE SOCIETA' ITALIANE DI PIOVAN GROUP SUDDIVISI PER CATEGORIA E GENERE

| | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---------------|------------|-----------|------------|
| OPERAI | 236 | 0 | 236 |
| IMPIEGATI | 183 | 59 | 242 |
| QUADRI | 17 | 2 | 19 |
| DIRIGENTI | 11 | 0 | 11 |
| TOTALE | 447 | 61 | 508 |

NUMERO TOTALE DEI DIPENDENTI DELLE SOCIETA' ITALIANE DI PIOVAN GROUP SUDDIVISI PER ETA' E GENERE

| | | UOMO | DONNA | TOTALE |
|-------------|-------------------|------------|-----------|------------|
| ETA' | < 30 anni | 43 | 5 | 48 |
| | Dai 30 ai 50 anni | 273 | 42 | 315 |
| | > 50 anni | 131 | 14 | 145 |
| | TOTALE | 447 | 61 | 508 |

Piovan Group concede il **part time** ai lavoratori e alle lavoratrici che ne fanno richiesta motivata, nel 2018 i contratti part time delle società italiane sono pari a **21**, di cui 20 in capo a donne, **il 33% del totale delle donne presenti in Italia** al 31 dicembre 2018. Il part time concesso al 31/12/2018 appartiene al **4%** del personale.

Ad oggi, circa l'1% della forza lavoro di Piovan S.p.A. e Aquatech S.r.l. appartiene a categorie protette. Nel corso del 2018 non sono stati registrati casi di discriminazione di alcun tipo.

Il **tasso di assunzione** (calcolato come il numero dei lavoratori assunti nel periodo rispetto all'organico di fine periodo) è pari al **12%**. La maggior parte dei neo assunti ha meno di trent'anni. Nell'anno sono entrati **60** nuovi lavoratori mentre ne sono usciti 31.

| | ASSUNZIONI | 2018 | % sul totale assunzioni | 2017 | % sul totale assunzioni |
|--------|-------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|
| ETA' | < 30 anni | 27 | 45% | 31 | 47% |
| | Dai 30 ai 50 anni | 24 | 40% | 29 | 44% |
| | > 50 anni | 9 | 15% | 6 | 9% |
| | TOTALE | 60 | | 66 | |
| GENERE | Uomo | 56 | 93% | 59 | 89% |
| | Donna | 4 | 7% | 7 | 11% |
| | TOTALE | 60 | | 66 | |

| | CESSAZIONI | 2018 | % sul totale cessazioni | 2017 | % sul totale cessazioni |
|--------|-------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|
| ETA' | < 30 anni | 8 | 26% | 10 | 26% |
| | Dai 30 ai 50 anni | 12 | 39% | 13 | 34% |
| | > 50 anni | 11 | 35% | 15 | 39% |
| | TOTALE | 31 | | 38 | |
| GENERE | Uomo | 30 | 97% | 33 | 87% |
| | Donna | 1 | 3% | 5 | 13% |
| | TOTALE | 31 | | 38 | |

L'attenzione alla persona da parte del Gruppo trova evidenza nel **basso turnover**. Infatti con un aumento del fatturato pari al 16% a livello globale, in Italia, dove si concentra l'attività della casa madre e circa la metà del fatturato³, il tasso di assunzione è pari al 12% e il **tasso di cessazione (turnover) è pari al 6%**.

I neoassunti seguono percorsi di formazione prevalentemente in affiancamento a personale esperto. Questo aiuta la crescita professionale e agevola l'avvicendamento delle risorse nei vari ruoli. Ai neo-assunti viene consegnata copia del regolamento interno, copia del contratto collettivo nazionale, copia di tutte le convenzioni in essere al momento dell'assunzione e viene effettuato un training iniziale da parte dell'ufficio delle risorse umane per poter inserire al meglio il personale nuovo.

³ Il fatturato delle società italiane del 2018 è pari al 45% del fatturato totale. L'aumento del fatturato delle società italiane è stato pari al 37%.

8.2 FORMAZIONE E SVILUPPO

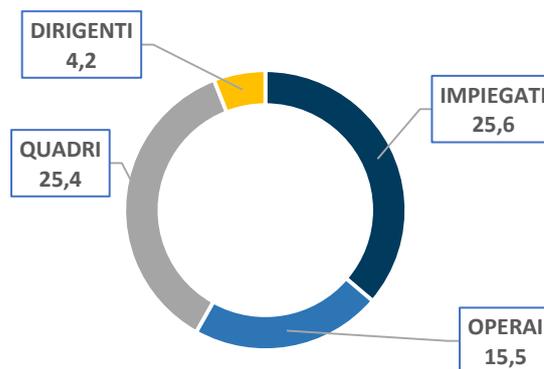
Piovan Group considera la formazione una risorsa strategica. L'investimento in formazione non riguarda quindi solo quella iniziale, ma è distribuito nel tempo, allo scopo di favorire crescita professionale, motivazione individuale e professionalità per garantire la qualità del prodotto/servizio. Da sempre Piovan crede che **lo sviluppo e la condivisione delle competenze siano fattori che determinano la creazione di una azienda solida e di successo.**

Le aree di formazione coinvolgono l'intero processo produttivo e tutti i reparti presenti nell'azienda. Annualmente viene predisposto un budget sulla formazione, compilato dai vari responsabili e approvato dalla Direzione. Il Gruppo dà molta importanza alla formazione in itinere soprattutto per quanto riguarda il reparto del Service; per garantire qualità ed efficienza al cliente viene costantemente effettuata formazione sul luogo di lavoro.

I dati relativi alle ore medie di formazione, come già descritto nel Perimetro (cap. 1.1), per quest'anno riguardano solamente Piovan S.p.A e Aquatech S.r.l.. Le ore medie di formazione erogate ad ogni dipendente nel corso del 2018 sono pari a **20 ore** e hanno riguardato la sicurezza sul lavoro, formazione specialistica, aggiornamento professionale, lingua inglese e i temi inerenti il D.lgs 231/2001. Le ore medie di formazione erogate alle donne nell'anno 2018 sono pari a 9 ore mentre le ore medie di formazione erogate agli uomini sono pari a 21 ore. Da evidenziare è che la maggior parte delle ore di formazione sono state fatte sulla sicurezza sul lavoro e quindi hanno coinvolto maggiormente gli operai, che appartengono nella totalità al genere maschile.

Diverse sono le iniziative per migliorare la formazione e la crescita professionale delle persone che lavorano nel Gruppo. Poiché la ricerca e l'innovazione costante sono principi ispiratori della filosofia di Piovan Group, le competenze dei dipendenti devono essere sviluppate in accordo a questi principi.

ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE DEL GRUPPO



8.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Piovan Group pone **in primo piano la sicurezza e la salute dei propri collaboratori**, con lo scopo di garantire un luogo di lavoro confortevole e sicuro. I rischi ed i costi connessi ad un approccio scarsamente responsabile della salute e sicurezza sul luogo di lavoro costituiscono oggi un onere aziendale e sociale non più sostenibile. Per queste ragioni, la Società si impegna a gestire le proprie attività produttive, in ogni stabilimento, nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti esistenti, al fine di evitare o ridurre al massimo i rischi professionali, con l'obiettivo di tutelare l'incolumità dei propri dipendenti nonché di ogni altra persona che dovesse essere direttamente od indirettamente coinvolta nelle attività dell'azienda.

Piovan Group si adopera al fine di elaborare e mantenere aggiornata una completa analisi dei rischi attraverso la quale individuare ogni possibile **misura di prevenzione e protezione**, nonché ogni necessario intervento di miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Società si impegna, inoltre, a diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, affinché il personale possa fruttuosamente collaborare al fine di rendere più efficace il sistema di prevenzione adottato.

In questa sezione sono rendicontanti gli indicatori relativi alla sicurezza sul lavoro limitatamente alle società Piovan S.p.A. e Aquatech S.r.l..

Per garantire e assicurare la sicurezza dei collaboratori, nei diversi ambienti di lavoro e stabilimenti produttivi nel corso del 2018 sono stati svolti periodici interventi di **manutenzione**:

- **strutturale**, che hanno interessato ad esempio l'impianto di riscaldamento e condizionamento e tutti i presidi antincendio
- **alle attrezzature di lavoro**, quali ad esempio carrelli elevatori, carroponete, gru a bandiera
- **alle macchine utensili**

Inoltre durante le visite di clienti e/o persone terze presso gli stabilimenti della Società, questi vengono debitamente informati preventivamente su tutti i fattori di rischio e vengono assicurati con tutte le opportune misure preventive.

Per implementare le misure di prevenzione sono stati acquistati ed esposti **3 defibrillatori** (2 in Piovan S.p.A. e 1 in Aquatech S.r.l.), al cui utilizzo sono stati abilitati 18 lavoratori.

Nel corso del 2018 si sono verificati 9 infortuni leggeri in Piovan S.p.A., di cui 2 in itinere, e 1 in Aquatech S.r.l.. Per entrambe le società nessuno di questi incidenti è stato mortale, inoltre si sono registrati 9 incidenti per gli uomini e 1 per le donne. Nel corso dell'anno sono stati persi per infortunio 179 giorni, calcolati a partire dal primo giorno dell'infortunio stesso.

La tabella sottostante riporta i principali indici infortunisti relativi all'anno 2018 per Piovan S.p.A. e Aquatech S.r.l..

| | Piovan S.p.A. | Aquatech S.r.l. |
|--|---------------|-----------------|
| Infortuni sul lavoro | 9 | 1 |
| <i>di cui mortali</i> | 0 | 0 |
| <i>di cui in itinere</i> | 2 | 0 |
| Giorni persi per infortunio | 158 | 21 |
| N° di casi malattia professionale | 0 | 0 |
| IF - indice di frequenza | 13 | 11 |
| IG - indice di gravità | 0,23 | 0,23 |

L'indice di frequenza misura l'incidenza degli infortuni occorsi sul lavoro per milione di ore relativamente al numero di ore lavorate (n° di infortuni*1.000.000/ore lavorate).

L'indice di gravità esprime la gravità degli infortuni occorsi sul lavoro in giornate perse convenzionali per migliaia di ore in relazione al numero di ore lavorate (n° di giorni persi*1.000/ore lavorate).

Dall'analisi dei rischi per la salute e la sicurezza non emergono particolari categorie di lavoratori ad alta incidenza e/o alto rischio di malattie specifiche professionali.

Al fine di migliorare la percezione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e il rispetto delle misure di prevenzione, nel 2018 sono stati organizzati i seguenti corsi di formazione e aggiornamento relativi a:

- **sicurezza generale e sicurezza per collaboratori con rischio basso/alto:** questi corsi hanno interessato 303 dipendenti per un totale di 2.140 ore di formazione
- **sicurezza elettrica e antincendio** per 79 addetti per un totale di 848 ore di formazione
- **sicurezza nell'utilizzo dei carrelli elevatori e della piattaforma mobile elevabile,** che hanno interessato 37 collaboratori per 408 ore di formazione
- **primo soccorso e preposti alla sicurezza** per 53 addetti per un totale di 652 ore di formazione

8.4 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI

La correttezza dei rapporti, l'onestà e la trasparenza sono i valori fondanti dell'azienda e divulgati al management al fine di preservare e migliorare la buona condotta del gruppo e del suo brand. Il **Codice Etico**, quale strumento di autoregolazione, è volto a rendere trasparente l'attività aziendale e ad indirizzarne eticamente lo svolgimento. Il Codice infatti ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento dei collaboratori del Gruppo.

Il codice etico è consultabile alla pagina:

<https://cg.piovangroup.com/it/>

<https://cg.piovangroup.com/en/>

8.5 INIZIATIVE PER I DIPENDENTI E WELFARE AZIENDALE

Già molto attenta al benessere delle persone in azienda, Piovan S.p.a. ha sviluppato un piano di welfare che permette ai dipendenti di migliorare il work life balance e di accedere a innovative politiche di gestione del personale.

Le azioni in atto sono numerose, a partire dalla **flessibilità dell'orario di lavoro** che permette autonomia nella gestione del tempo, alla **concessione** di varie tipologie di **part-time**. Per quanto riguarda la crescita personale, vengono organizzati periodicamente eventi intesi come laboratori di idee per la crescita personale, occasioni per “stare meglio” sia fisicamente che mentalmente. Piovan S.p.a. considera importante anche il luogo di lavoro e per renderlo il più possibile confortevole sono presenti erogatori di acqua fredda e calda, distributori di bevande calde, bibite e snack e aree di ristoro apposite.

Privilegiare le persone è da sempre uno dei valori di Piovan S.p.a. più sentiti, a tal fine è stato creato il progetto “**Piovan Club**” dove si racchiudono una serie di servizi dedicati ai dipendenti e ai loro familiari nelle province di Padova, Venezia e Treviso. Sono state individuate 5 aree principali - Salute, Finanza, Servizi Assicurativi, Benessere e Sport, Famiglia – ritenute di comune interesse, per ciascuna delle quali Piovan S.p.a. ha selezionato ed individuato dei validi fornitori di servizi che offrono un trattamento esclusivo.

Il Piovan Club è dinamico, versatile e in continuo aggiornamento, grazie anche ai suggerimenti dati direttamente dai dipendenti. L'ufficio del personale è il responsabile degli accordi di convenzione stipulati e contatta aziende, negozi, farmacie, palestre, assicurazioni, banche, presenti nel territorio, in modo tale che far parte della Piovan S.p.a. sia un privilegio per i collaboratori che possono trovare vantaggiosi sconti nel territorio. Le convenzioni stipulate vengono comunicate per mail e archiviate internamente.

Oltre a questo sono previste molte incentivazioni ed agevolazioni economiche aziendali come ad esempio:

- premi feriali, erogati annualmente ad ogni dipendente in anticipo rispetto al periodo estivo
- premi di produzione, erogati annualmente ad ogni dipendente in base ai risultati finali della società. La base di calcolo per il premio è un'integrazione del contratto di primo livello siglato con i sindacati e con i rappresentanti dei lavoratori erogato nel corso del primo semestre
- Welfare aziendale, possibilità di scegliere per tutti i dipendenti se il premio di produzione o il premio previsto dal contratto collettivo nazionale venga erogato sotto forma di retribuzione o sotto forma di flexible benefit, quindi beni e servizi in natura, andando ad avvantaggiare il cuneo fiscale a favore del dipendente. Il portale gestito dal soggetto esterno con cui è stata stipulata la convenzione ha numerosi servizi e beni fruibili dai collaboratori (sono ricoperte 5 macro aree: rimborso delle spese scolastiche, assistenza sanitaria, previdenza complementare, sport e ricreazione, voucher) con un particolare interesse alle strutture familiari
- possibilità di chiedere un prestito aziendale, l'azienda ha istituito un Fondo Prestiti per i dipendenti che necessitano di un finanziamento

- bonus per il matrimonio, erogato ai dipendenti che decidono di sposarsi

Tutti i benefit sopra citati vengono forniti a tutti i dipendenti, indipendentemente che siano a tempo pieno o part – time o che abbiano un contratto a tempo determinato o indeterminato⁴.

Ponendo al centro le persone, molta attenzione è riposta anche alla salute, dall'utilizzo di sedie ergonomiche ad eventi sul benessere, per arrivare al **servizio di ristorazione interno** molto attento alla corretta alimentazione ed alla qualità delle materie prime. All'interno della sede sociale di Piovan S.p.a. c'è la mensa aziendale, che offre un servizio qualitativamente alto, con la pubblicazione settimanale del menù, con indicazione degli allergeni e degli ingredienti. Per una maggior attenzione alla salute dei collaboratori viene fornita giornalmente indicazione del livello calorico dei piatti proposti. Il menù è certificato da una biologa nutrizionista iscritta all'albo dei biologi. Piovan S.p.a. contribuisce per una parte molto significativa al costo del pasto per ogni dipendente.

8.6 INIZIATIVE PER LE COMUNITA' LOCALI

L'impegno sociale di Piovan S.p.a. si basa sul concetto di responsabilità della società nei confronti del tessuto sociale in cui è inserita ed è espressione della volontà dei vertici aziendali. Il profondo legame con il territorio si traduce in un continuo scambio di conoscenze ed esperienze, in quanto le performance e il successo dell'azienda passano anche attraverso il **benessere della società** in cui opera. Per tali ragioni Piovan S.p.a. sostiene e promuove programmi di formazione e cultura, in particolare quella tecnica.

Dal 2012 Piovan S.p.a. ha avviato una stretta collaborazione con l'**Istituto Tecnico Superiore Meccatronico del Veneto**, scuola di tecnologia che si configura come un "piccolo politecnico" specializzato nella meccatronica, il cui obiettivo è formare figure specialistiche di alto profilo tecnico. I due percorsi attivi sul nostro territorio sono Tecnico Superiore per l'Innovazione di Processi e Prodotti Meccanici e Tecnico Superiore per l'automazione ed i Sistemi Meccatronici. L'istituto offre un percorso formativo differenziato rispetto a quello universitario, caratterizzato da un'alta percentuale di formazione in azienda e dall'attività didattica in aula improntata su lavori di progetto, simulazioni di casi e laboratorio. I ragazzi durante l'anno scolastico svolgono tre giorni di lezione a scuola e due di stage in azienda, venendo subito così a contatto con il mondo del lavoro.

Nell'ambito di questi progetti di alternanza scuola-lavoro, negli ultimi cinque anni, Piovan S.p.a. ha ospitato diversi stagisti. Tre di loro, al termine del percorso formativo, sono stati assunti e oggi lavorano in R&D e Ufficio Tecnico, dimostrando l'efficacia della stretta collaborazione tra scuola e mondo del lavoro.

Piovan S.p.a. promuove la formazione anche attraverso i rapporti con le Università, nello specifico con l'Università degli Studi di Padova e con l'Università degli Studi di Ferrara. Partecipando agli eventi organizzati dalle Università, tra cui i *Career Day*, Piovan S.p.a. favorisce l'incontro con gli studenti e i laureati. La **comparsazione universitaria** gioca un ruolo fondamentale per l'attrazione di nuovi talenti e per il

⁴ Benefit forniti se in forza a fine anno.

sinergico apporto di nuove idee e soluzioni con lo scopo di consolidare il *know-how* aziendale.

Piovan S.p.a. inoltre contribuisce alla sponsorizzazione e alla valorizzazione di attività sportive e giovanili del territorio.

9. APPROCCIO MANAGERIALE DI GESTIONE

| AMBITO D.LGS. 254/2016: | APPROCCIO MANAGERIALE DI GESTIONE E DEI SUOI COMPONENTI |
|--------------------------------------|---|
| RISORSE UMANE E DIRITTI UMANI | Codice Etico |
| | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA) |
| | Iniziative di welfare aziendale |
| ANTI - CORRUZIONE | Codice Etico |
| | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA) |
| | Codice di Autodisciplina società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana Spa (ITA) |
| | Sistema 1INFO per lo stoccaggio delle Informazioni Regolamentate come previsto dalla Direttiva sulla Transparency (ITA) |
| SOCIALE | Codice Etico |
| | Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001 (ITA) |
| | Sistema di gestione qualità certificato ISO 9001 |
| | Sistema ERP integrato (SAP) |
| | Utilizzo della piattaforma ECOVADIS |
| | Procedura per il controllo qualità fornitori |
| | CRM e gestione documentale elettronica |
| | Controlli ai sensi della Direttiva Macchine valida per l'area della Comunità Europea (Marcatura CE) |
| AMBIENTE | Conformità Normativa e possesso di tutte le autorizzazioni rilasciate dagli enti competenti |

10. PROCESSO DI RENDICONTAZIONE E TABELLA DEGLI INDICATORI GRI

La predisposizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Piovan Group per il 2018 si basa su un processo di reporting che ha coinvolto la Direzione aziendale, l'ufficio delle Risorse Umane e l'ufficio di Amministrazione, Finanza e Controllo. I temi materiali sono stati individuati direttamente dalla Direzione e sono stati successivamente valutati dalle persone interne all'organizzazione fisicamente coinvolte nella stesura della Dichiarazione.

- I fattori di conversione utilizzati per trasformare le differenti quantità energetiche in GJ sono tratti dal GRI che a sua volta utilizza a riferimento gli indicatori, The Greenhouse Gas Protocol (GHG) Initiative – a corporate accounting and reporting standard del World Resources Institute (WRI) e del World Resources Institute (WRI) e del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).
- I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO₂ riportati nella presente DNF sono tratti dal “Guidelines for the measurement and reporting of emission in the UK Emission Trading Scheme” e sono coerenti con il Piano Nazionale delle Emissioni in atmosfera (National Air Emission Inventory) e con i valori di carbonio forniti dal modello generico PP3.02 (Underlying Climate Change Agreement).
- La presente Dichiarazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Piovan Group in data 14 Marzo 2019.
- La presente Dichiarazione è sottoposta a esame limitato (“limited assurance engagement”) secondo quanto previsto dal principio “International Engagements ISAE 3000 (Revised)” da BDO Italia S.p.a.. La presente Dichiarazione è pubblicata sul sito internet del Gruppo Piovan al fine di renderla disponibile in maniera trasparente a tutti gli stakeholder.

10.1 TABELLA DEGLI INDICATORI GRI (OPZIONE “GRI REFERENCED”)

| GRI STANDARD TITLE | GRI DISCLOSURE NUMBER | GRI DISCLOSURE TITLE | NUMERO DI PAGINA | OMISSIONI |
|--|-----------------------|---------------------------------------|------------------|-----------|
| GRI 102: General Disclosures 2016 - Profilo Organizzativo | 102-1 | Nome dell'organizzazione | Copertina | |
| | 102-2 | Attività, marchi, prodotti e servizi. | 12 – 13; 27 | |
| | 102-3 | Luogo delle sedi principali | 12 - 14 | |
| | 102-4 | Paesi di operatività | 12 - 14 | |
| | 102-5 | Assetto proprietario e forma legale | 12 - 15 | |

| GRI STANDARD TITLE | GRI DISCLOSURE NUMBER | GRI DISCLOSURE TITLE | NUMERO DI PAGINA | OMISSIONI |
|---|-----------------------|---|------------------|-----------|
| | 102-6 | Mercati serviti | 12 - 13 | |
| | 102-7 | Dimensione dell'organizzazione | 12 - 14 | |
| | 102-8 | Informazioni su dipendenti e lavoratori | 13, 36 -41 | |
| | 102-9 | Catena di fornitura | 28 -29 | |
| | 102-10 | Cambiamenti significativi dell'organizzazione e della sua catena di fornitura | 14 | |
| | 102-11 | Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale | 23 - 24 | |
| | 102-12 | Iniziative verso l'esterno | 46 - 47 | |
| | 102-13 | Partecipazione ad associazioni | 28 | |
| GRI 102: General Disclosures 2016 - Strategia | 102-14 | Dichiarazione del vertice aziendale | 6 | |
| GRI 102: General Disclosures 2016 - Etica e integrità | 102-16 | Valori, principi, standard e norme di comportamento | 6; 18 - 19 | |
| GRI 102: General Disclosures 2016 - Governance | 102-18 | Struttura di governo | 15 | |
| GRI 102: General Disclosures 2016 - Coinvolgimento degli stakeholder | 102-40 | Elenco dei gruppi di stakeholder | 9 | |
| | 102-41 | Accordi di contrattazione collettiva | 39 | |
| | 102-42 | Processo di identificazione e selezione degli stakeholder | 9 | |
| GRI 102: General | 102-45 | Elenco delle società incluse nel bilancio consolidato | 12; 15 | |

| GRI STANDARD TITLE | GRI DISCLOSURE NUMBER | GRI DISCLOSURE TITLE | NUMERO DI PAGINA | OMISSIONI |
|---|-----------------------|--|------------------|-----------|
| Disclosures 2016 - Processo di reporting | 102-46 | Definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto. | 8 - 9 | |
| | 102-47 | Elenco degli aspetti materiali | 9 - 11 | |
| | 102-48 | Modifiche rispetto al precedente bilancio | n. a. | |
| | 102-49 | Cambiamenti significativi nell'attività di reporting | 14 | |
| | 102-50 | Periodo di rendicontazione. | 7 | |
| | 102-51 | Data di pubblicazione del report più recente | 7 | |
| | 102-52 | Periodicità di rendicontazione | 7 | |
| | 102-53 | Contatti per richiedere informazioni sul report | 8 | |
| | 102-54 | Dichiarazione sull'opzione di rendicontazione secondo i GRI standard | 7 | |
| | 102-55 | Tabella contenuti GRI | 49 - 53 | |
| | 102-56 | Attestazione esterna | 54 | |
| GRI 201: Performance economiche 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 201-1 | Valore economico diretto generato e distribuito | 21 - 22 | |
| GRI 205: Anti-corruzione 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 205-3 | Episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate | 19 - 20 | |
| GRI 302: Energia 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 302-1 | Consumo dell'energia all'interno dell'organizzazione | 34- 35 | |
| GRI 305: Emissioni 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 305-1 | Emissioni dirette di gas ad effetto serra (scopo 1) | 35 | |

| GRI STANDARD TITLE | GRI DISCLOSURE NUMBER | GRI DISCLOSURE TITLE | NUMERO DI PAGINA | OMISSIONI |
|---|-----------------------|--|------------------|-----------|
| | 305-2 | Emissioni di gas ad effetto serra per la produzione di energia (scopo 2) | 35 | |
| GRI 306: Scarichi e rifiuti 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 306-2 | Rifiuti prodotti per tipologia e modalità di smaltimento | 36 | |
| GRI 307: Conformità normativa ambientale 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 307-1 | Inosservanza delle leggi e dei regolamenti in materia ambientale | 36 | |
| GRI 401: Occupazione 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 401-1 | Tasso di assunzione e turnover del personale | 41 | |
| | 401-2 | Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time | 45 -46 | |
| GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 403-2 | Tipologia e tasso di infortuni, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro | 43 - 44 | |
| | 403-3 | Lavoratori ad alta incidenza o ad alto rischio di infortunio o di malattia professionale | 44 | |
| GRI 404: Formazione ed educazione 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 404-1 | Ore di formazione medie annue per dipendente | 42 | |
| GRI 406: Non-discriminazione 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 406-1 | Episodi di discriminazione e azioni correttive implementate | 40 | |
| GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 405-1 | Diversità dei dipendenti e degli organi di governo | 16 – 17; 39 - 40 | |

| GRI STANDARD TITLE | GRI DISCLOSURE NUMBER | GRI DISCLOSURE TITLE | NUMERO DI PAGINA | OMISSIONI |
|---|-----------------------|---|------------------|-----------|
| GRI 413: Comunità locali 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 413-1 | Aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo | 46 - 47 | |
| GRI 416: Salute e Sicurezza del consumatore 2016 | 103 | Approccio di Gestione | 48 | |
| | 416-1 | Valutazione dell'impatto sulla salute e sulla sicurezza delle categorie di prodotti e servizi | 28 | |

Santa Maria di Sala (Venezia), 14 marzo 2019.

Per il Consiglio di Amministrazione, il Presidente

NICOLA PIOVAN

Relazione della società di revisione indipendente

sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 regolamento CONSOB n. 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di Piovan S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Piovan S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo" o "Gruppo Piovan") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 predisposta ex art. 4 Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2019 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standard. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *“International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information”* (di seguito *“ISAE 3000 Revised”*), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’ISAE 3000 Revised (*“reasonable assurance engagement”*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell’impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall’art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Piovan;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell’attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell’art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall’impresa connesse ai temi indicati nell’art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell’art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.
In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Piovan S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo, a livello di Capogruppo (Piovan S.p.A.):

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;

- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- c) abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Piovan relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2017 non sono stati sottoposti a verifica.

Padova, 26 marzo 2019

BDO Italia S.p.A.



Stefano Bianchi
Socio



Bilancio di sostenibilità 2018 di Piovan S.p.A.

PIOVAN S.p.A.
Via delle Industrie 16 – 30036
S. Maria di Sala VE - Italy